
Eindrapport: Wetenschappelijke methodiek correspondentietesten en nulmeting discriminatie bij de Vlaamse overheid



JUNI 2023

Drs. Bert Leysen (vakgroep Sociologie - VUB)
Prof. dr. Pieter-Paul Verhaeghe (vakgroep Sociologie - VUB)
Prof. dr. Eva Deros (vakgroep Werk, Organisatie en
Samenleving - UGent)

Samenvatting

Als eerste doel ging dit onderzoek **discriminatie na bij de eerste fase** van aanwerving bij de Vlaamse overheid als werkgever. Discriminatie wordt hier gedefinieerd als de ongelijke en nadelige behandeling van een kandidaat op basis van een beschermde discriminatiegrond. Door middel van correspondentietesten bij 190 vacatures van de entiteiten die onder het toepassingsgebied Diversiteitsbeleid vallen tussen februari 2022 en januari 2023 werd aangetoond dat er geen significante verschillen (discriminatie) zijn in uitnodigingskansen naar geslacht, buitenlandse herkomst, of handicap of chronische ziekte (zie *hoofdstuk 4 Resultaten*). Het enige significante resultaat bestaat uit een lichte voorkeur van mannelijke selectieverantwoordelijken voor mannelijke kandidaten. Vrouwelijke kandidaten werden minder uitgenodigd door mannelijke selectieverantwoordelijken dan mannelijke kandidaten. Hoewel dit op discriminatie op basis van geslacht wijst, kan de verantwoordelijkheid hiervoor niet alleen bij de selectieverantwoordelijke worden gelegd, aangezien beslissingen in deze fase van de selectieprocedure in samenspraak met de jury worden genomen. Verder onderzoek dat ook de jury analyseert moet dus uitwijzen wat de verklarende factoren kunnen zijn voor dit verband.

Het tweede doel van dit onderzoek bestond uit het verwerven van verder **inzicht in de selectieprocedure** door middel van kwalitatieve en kwantitatieve methoden. Door de beschikbare sollicitatiedata bij AgO van 2020 en 2021 te analyseren kwamen enkele tentatieve patronen naar boven. Zo lijken er zowel bij de instroom als bij de doorstroom grote **verschillen tussen verschillende leeftijdsgroepen en herkomstgroepen**, al dan niet intersectioneel met geslacht (zie *hoofdstuk 5 Kwantitatieve analyse*). Niet alleen de slaagkansen liggen lager bij ondervertegenwoordigde groepen, maar ook zijn er verschillen naar de functies waarop gesolliciteerd wordt. Zowel jongere (tot 25 jaar) als oudere sollicitanten (vijfenvijftigplussers) lijken minder goed de selectieprocedure te overleven.

Hoewel er globaal geen discriminatie zwart op wit kan aangetoond worden op basis van de uitnodigingskansen van kandidaten in het eerste luik, blijkt uit de kwalitatieve uitdieping met focusgroepen en interviews dat er wel nog heel wat uitdagingen liggen op het vlak van de inclusieve cultuur. Zo duiken er problemen op met betrekking tot inclusie op de werkvloer en zelfs gevallen van discriminerende uitspraken en microagressie (zie *hoofdstuk 6 Kwalitatieve analyse*). Zowel **leeftijd**, **buitenlandse herkomst**, als **handicap of chronische ziekte** waren discriminatiegronden die naar boven kwamen met elk een deel overlappende en unieke ervaringen.

Hoewel het positief is dat door de gestandaardiseerde methode de preselectiefase gemeten met correspondentietesten gelijk verloopt, wil dit niet zeggen dat er later in het proces en op de werkvloer geen problemen opduiken. De Vlaamse overheid dient hier gepaste maatregelen rond te nemen en een doorgedreven non discriminatiebeleid te voeren in het kader van de **anti-discriminatiewetgeving**. Ook tast dit het functioneren van de Vlaamse overheid aan die zodoende talent misloopt in een **krappe arbeidsmarkt**, en heeft dit gevolgen voor het **imago** van de Vlaamse overheid die tevens een voorbeeldfunctie heeft. Tegen deze achtergrond werd een reeks **beleidsaanbevelingen** uitgewerkt waar de opdrachtgever mee aan de slag kan (zie *hoofdstuk 8 Beleidsaanbevelingen*). Deze werden vertaald in zes thematische actiepijlars.

De onderzoekers hopen dat dit rapport kan bijdragen tot het geïnformeerd en doelgericht verbeteren van inclusie en diversiteit bij het aanwervingsproces, de doorstroom in het selectieproces, en het diversiteitsbeleid van de Vlaamse overheid.

1 Inhoudstafel

2	<i>Context en doel van de opdracht</i>	6
3	<i>Methodiek van correspondentietesten</i>	10
3.1	De methode van correspondentietesten.....	10
3.2	Correspondentietesten in de publieke sector.....	12
3.3	Onderzoeksdesign.....	16
3.4	Sollicitatieplatform en selectie van de vacatures.....	19
3.5	Operationalisatie van de discriminatiegronden	21
3.5.1	Geslacht en buitenlandse herkomst.....	21
3.5.2	Handicap of chronische ziekte.....	22
3.6	Technische Aspecten	23
3.6.1	Adressen.....	23
3.6.2	Rijksregisternummers.....	24
3.6.3	Diploma's.....	26
3.6.4	E-mailadressen en aliansen.....	27
3.6.5	Simkaarten en GSM-nummers.....	29
3.6.6	Cv-sjablonen.....	30
3.6.7	Lukrake toekenning, afwisseling, en gelijkwaardigheid.....	31
3.7	Log-file	33
3.8	Opsturen van fictieve sollicitaties	34
3.9	Registratie van sollicitaties en reacties	36
3.10	Conclusie met betrekking tot het inzetten van correspondentietesten	40
4	<i>Resultaten correspondentietesten</i>	43
4.1	Gerealiseerde steekproef.....	43
4.2	Uitnodigingskansen.....	48
4.3	Nettodiscriminatiegraad.....	52
4.4	Multilevel analyse.....	54
4.5	Deel conclusie.....	56
5	<i>Kwantitatieve analyse</i>	58
5.1	Kadering van de analyse.....	58
5.2	Data en operationalisatie.....	59
5.3	Analyse van de kandidaten.....	61
5.4	Samenleving versus overheid.....	70
5.5	Wie wordt er aangenomen?.....	76
5.6	Wie valt er wanneer uit?.....	82
5.7	Deel conclusie.....	89
6	<i>Kwalitatieve uitdieping</i>	91
6.1	Doel van het onderzoek.....	91

6.2	De focusgroep als methode	92
6.3	Selectie en werving van de respondenten	93
6.4	Diversiteit en inclusie bij de Vlaamse overheid	95
6.4.1	Rekruteringskanalen	95
6.4.2	Het selectieproces	97
6.4.3	Selectieverantwoordelijken	105
6.4.4	Diversiteit bij de Vlaamse overheid	106
6.4.5	Microagressie	109
6.5	Discriminatie bij de Vlaamse overheid	111
6.5.1	Subjectief ervaren discriminatie	111
6.5.2	Discriminatie	116
7	Conclusie	118
8	Beleidsaanbevelingen	122
8.1	Visie voor de Vlaamse overheid als werkgever	122
8.2	Actiepijlers	123
8.2.1	Digitalisering en de digitale kloof	123
8.2.2	Instroom	126
8.2.3	Inclusieve werkvloer	134
8.2.4	Opvolgmetingen, anonieme sollicitaties en monitoring	144
8.2.5	Klachten en Ombudsdienst	147
8.2.6	Uitvoering en Technische aspecten.....	150
9	Referenties	153
10	Appendices	160
10.1	Draaiboek methodiek correspondentietesten	160
10.2	Poka-Yoke systeem	161

2 Context en doel van de opdracht

Er bestaan nog steeds tal van sociaaleconomische ongelijkheden op de arbeidsmarkt in Vlaanderen. Uit de meeste recente editie van de Socio-Economische Monitoring blijkt bijvoorbeeld dat personen van niet-Belgische origine – en vooral deze van niet-Europese origine – op meerdere vlakken sociaaleconomisch achtergesteld zijn.¹ Ze zijn niet enkel oververtegenwoordigd in de werkloosheid, maar situeren zich bij werk ook in de laagste inkomensklassen en deeltijdse arbeidsstatuten. Hoewel de meeste indicatoren in de juiste richting gaan, verloopt deze evolutie zeer moeizaam.

Deze sociaaleconomische achterstelling heeft meerdere oorzaken en één ervan is de discriminatie bij aanwerving. Tal van studies hebben reeds zwart op de wit de discriminatie van onder meer personen met buitenlandse herkomst, personen met een handicap en vijftigplussers vastgesteld in binnen- en buitenland.² In het voorjaar van 2020 ontstond een maatschappelijk debat rond discriminatie binnen verschillende segmenten van onze samenleving na nationale en wereldwijde antidiscriminatie- en antiracismeprotesten. De Vlaamse regering heeft daarop een expertencomité aangesteld om een academisch monitoringsysteem uit te werken dat discriminatie in kaart brengt en sensibiliserend werkt. In lijn met het advies van het Centraal Expertengcomité worden momenteel vormen van (mogelijke) discriminatie in kaart gebracht aan de hand van correspondentietesten in 32 sectoren op de private arbeidsmarkt.³ Correspondentietesten worden beschouwd als de ‘gouden standaard’ om objectief discriminerend gedrag op de arbeidsmarkt te meten tijdens de eerste fase van een selectieproces.⁴

In tegenstelling tot de private arbeidsmarkt, is er echter nog weinig bekend over discriminatie in de publieke sector. Uit de officiële cijfers van de Vlaamse overheid blijkt dat er eind 2021 12,1%

¹ FOD WASO & Unia (2022). *Socio-economische Monitoring. Arbeidsmarkt en origine 2022*. Brussel.

² Voor enkele recente studies en overzichten, zie bijvoorbeeld Lippens, L., Vermeiren, S., & Baert, S. (2023). *The State of Hiring Discrimination: A Meta-Analysis of (Almost) All Recent Correspondence Experiments*. *European Economic Review*, 151, 10425.; Li, Y., & Heath, A. (2020). Persisting disadvantages: A study of labour market dynamics of ethnic unemployment and earnings in the UK (2009–2015). *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 46, 857–878; Lippens, L., Baert, S., Ghekiere, A., Verhaeghe, P.-P., Deros, E., (2022). Is labour market discrimination against ethnic minorities better explained by taste or statistics? A systematic review of the empirical evidence. *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 48, 4243–4276; Neumark, D. (2018). Experimental Research on Labor Market Discrimination. *Journal of Economic Literature*, 56, 799–866.

³https://assets.vlaanderen.be/image/upload/v1621433815/Achtergrondinformatie_Oproep_dienstverleners_uitvoering_correspondentietesten.pdf (geraadpleegd 11 april, 2023).

⁴ Ibid.

personeelsleden waren van buitenlandse herkomst, 2,4% personeelsleden met een handicap of chronische ziekte, en 30,5% vrouwen in topfuncties en is meer dan 23% 55 jaar en ouder, al verschillen deze cijfers sterk per entiteit.⁵ Daarnaast toont de Socio-Economische Monitoring aan dat mensen met een migratieachtergrond ondervertegenwoordigd zijn in de sector van de openbare besturen.⁶ Deze ondervertegenwoordiging kent terug meerdere verklaringen, waaronder discriminatie. Buitenlandse studies wijzen erop dat de discriminatie lager is bij aanwerving in de publieke sector dan op de private arbeidsmarkt.⁷ Dit zou deels kunnen worden verklaard door de meer geformaliseerde aanwervingsprocedures bij de overheid.

Discriminatie door de overheid als werkgever is echter nooit in België onderzocht geweest. In de Beleids- en Begrotingstoelichting van HR en Audit Vlaamse overheid 2022 werd de monitoring van discriminatie bij de Vlaamse overheid voor het eerst vermeld als actie binnen het Horizontaal Integratie- en Gelijke Kansenbeleidsplan.⁸ Dit horizontaal plan werd goedgekeurd door de Vlaamse Regering op 23 oktober 2020. In dat kader kreeg de *Dienst Diversiteitsbeleid van de Vlaamse overheid (VO)* de opdracht om een bestek op te maken voor een academische methodiek voor sensibiliserende correspondentietesten, het uitvoeren van een academische nulmeting discriminatie bij de Vlaamse overheid en de ontwikkeling van een methodiek voor lokale besturen als werkgevers.⁹ Vervolgens is deze opdracht gegund aan de *Vrije Universiteit Brussel (VUB)*. De dataverzameling werd ethisch goedgekeurd door de Ethische Commissie Humane Wetenschappen (ECHW) van de Vrije Universiteit Brussel (nummer ECHW 329).

Het eerste doel van deze studie is dan ook om op een onafhankelijke, effectieve en wetenschappelijke wijze de aard en het volume van discriminatie bij aanwerving na te gaan bij de Vlaamse overheid als

⁵ <https://overheid.vlaanderen.be/bedrijfsinformatie/> (geraadpleegd 11 april, 2023)

⁶ FOD WASO & Unia (2022). *Socio-economische Monitoring. Arbeidsmarkt en origine 2022*. Brussel.

⁷ Cahuc, P., Carcillo, S. L., Minea, A., Valfort, M. A. (2019). When correspondence studies fail to detect hiring discrimination. *IZA Discussion Paper*. 12653, Bonn: Inst. Labor Econ.; Midtbøen, A. H. (2015). The context of employment discrimination: Interpreting the findings of a field experiment: The context of employment discrimination. *The British Journal of Sociology*, 66(1), 193–214. Wood M, Hales J, Purdon S, Sejersen T, Hayllar O. (2009). *A test for racial discrimination in recruitment practice in British cities*. London: UK Dep. Work Pensions.

⁸ Zie actie 5: <https://beslissingenvlaamseregering.vlaanderen.be/document-view/5F9272A95B1AD2000800004A> (geraadpleegd 16 juni, 2023)

⁹ Zie ook actie 19 van Plan Samenleven in verband met nulmetingen bij lokale besturen: <https://www.vlaanderen.be/plan-samenleven/doelstellingen-en-acties/non-discriminatie/actie-19-correspondentietesten-uitvoeren> (geraadpleegd op 16 juni, 2023)

werkgever. Discriminatie wordt hier gedefinieerd als de ongelijke en nadelige behandeling van een kandidaat op basis van beschermde criteria uit de antidiscriminatiewetgeving. Hierbij focussen we op drie discriminatiegronden: buitenlandse herkomst, handicap of chronische ziekte en geslacht. De focus van deze studie ligt op het nagaan van discriminatie bij de eerste fase van het selectieproces aan de hand van correspondentietesten. In de laatste hoofdstukken zullen we ook de resultaten van deze testen verder uitdiepen via kwalitatieve focusgroepen en diepte-interviews en analyseren we ook de doorstroom/uitval van verschillende groepen in de latere fasen van het selectieproces.

Het is een weloverwogen keuze om discriminatie in kaart te brengen via de methode van correspondentietesten. Ten eerste is deze methode te verkiezen boven het zich beroepen op klachten van slachtoffers. Ook al moet elke klacht ernstig genomen worden, toch kan men zich niet louter baseren op een algemene analyse van klachten om tot een graadmeter van discriminatie te komen. Zoals beschreven in het rapport van het Centraal Expertencomité onderschatten klachten steevast de omvang van het probleem. Een betere, maar nog steeds problematische manier van het meten van discriminatie is een opzichzelfstaande bevraging van slachtoffers en daders. Ook deze methode heeft zo haar problemen omdat non-respons vaak selectief is. Discriminatie is niet enkel bij wet verboden, maar er heerst ook een sterke sociale norm dat discriminatie verkeerd is. Hierdoor geven respondenten vaak sociaal wenselijke antwoorden bij vragen over hun mogelijk discriminerende gedrag met een vertekening tot gevolg.¹⁰ Correspondentietesten daarentegen meten objectief discriminerend gedrag in de praktijk.¹¹ Door hun experimenteel design met test- en controlegroepen kunnen er ook causale uitspraken worden gedaan tussen de discriminatiegrond enerzijds en de eventuele ongelijke behandeling anderzijds. Met betrekking tot de uitvoering van dit onderdeel van de opdracht, baseren we ons in grote lijnen op voorgaande expertise opgebouwd in het Centraal Expertencomité tegen discriminatie.¹²

In een tweede luik analyseren we kwantitatief de populatie van de sollicitanten, en bekijken we op globaal niveau de instroom van deze sollicitanten met een specifieke focus op leeftijd, buitenlandse

¹⁰ Möbius (2020). Eindrapport van het Centraal Expertencomité tegen discriminatie. Brussel: Möbius.

¹¹ Verhaeghe, P.P. (2022) *Correspondence Studies*. In: Zimmermann K.F. (eds) *Handbook of Labor, Human Resources and Population Economics*. Springer, Cham.

¹² Möbius (2020). Eindrapport van het Centraal Expertencomité tegen discriminatie. Brussel: Möbius.

herkomst, en geslacht. In grote lijnen worden ook de verschillende stappen van de selectieprocedure geanalyseerd en gekwantificeerd.

Het derde onderdeel van dit onderzoek bestond uit een kwalitatieve bevraging van kandidaten geselecteerd uit externe en interne personen die in 2020, 2021, of 2022 solliciteerden voor een functie bij een agentschap of departement (*entiteit*) van de Vlaamse overheid en die geregistreerd stonden als sollicitant bij het Agentschap Overheidspersoneel (AgO), en selectieverantwoordelijken met als doel inzicht te verwerven in het selectieproces, specifiek met betrekking tot inclusie, diversiteit, en discriminatie. Hiervoor werden focusgroepen gehanteerd, aangevuld met persoonlijke diepte-interviews. Deze methode, hoewel tijdsintensief, is bij uitstek geschikt om diepere aspecten, mechanismen en ervaringen te bevragen en te belichten. In deze zin vullen de inzichten van de respondenten in dit luik de kwantitatieve analyses verder aan.

We hopen dat dit rapport kan bijdragen tot het geïnformeerd en doelgericht verbeteren van gelijke kansen, en inclusie bij het aanwervingsproces, de doorstroom in het selectieproces, en het diversiteitsbeleid van de Vlaamse overheid, en een bouwsteen kan zijn in het wegwerken van verschillende vormen van discriminatie.

3 Methodiek van correspondentietesten

3.1 De methode van correspondentietesten

Praktijktesten zijn een experimentele veldmethode, waarbij men in de praktijk nagaat in welke mate twee of meerdere gelijkwaardige kandidaten ongelijk worden behandeld.¹³ Beide kandidaten solliciteren bijvoorbeeld voor een vacature. De kandidaten verschillen niet van elkaar op zoveel mogelijk relevante kenmerken met uitzondering van het te testen kenmerk dat aanleiding zou kunnen geven tot discriminatie (bv. herkomst, leeftijd, handicap of geslacht). Nadien gaat men na of één van de kandidaten nadeliger werd behandeld in vergelijking met de andere door een werkgever. De assumptie hierbij is dat een eventuele ongelijke behandeling tussen beide kandidaten te wijten is aan de discriminatiegrond. Cruciaal is dan ook dat de kandidaten zo gelijkaardig mogelijk zijn en enkel verschillen op vlak van een specifiek beschermd kenmerk, zodat het onderscheid enkel en alleen op een causale manier kan worden toegeschreven aan discriminatie op basis van deze specifieke discriminatiegrond. Praktijktesten vormen de enige methode die rechtstreeks discriminerend gedrag kan meten in de praktijk. Ze worden daarom in de wetenschappelijke wereld als de ‘gouden standaard’ beschouwd om discriminatie vast te leggen.¹⁴

De methode van praktijktesten kan nog verder worden opgesplitst tussen correspondentietesten en situatietesten.¹⁵ Bij correspondentietesten is er geen persoonlijk contact tussen de tester en geteste organisatie of persoon, terwijl dat wel het geval is bij situatietesten. Het persoonlijk contact kan zowel telefonisch als face-to-face gebeuren. Bij correspondentietesten op de arbeidsmarkt zal men

¹³ Bertrand, M., Mullainathan, S. (2004). Are Emily and Greg more employable than Lakisha and Jamal? A field experiment on labor market discrimination. *American Economic Review*, 94, 991-1013.; Fix, M., Turner, M.A. (1998). *Report Card on Discrimination in America: the Role of Testing*. Washington, DC: Urban Institute Press.; Gaddis, M. (2018). An introduction to audit studies in the social sciences. In: S. Michael Gaddis (ed.). *Audit studies: behind the scenes with theory, method, and nuance*, (3-44). Cham: Springer. Riach, P.A., Rich, J. (2002). Field experiments of discrimination in the marketplace. *The Economic Journal*, 112, 480-518.; Verhaeghe, P.P., Van der Bracht, K. (2017). Praktijktesten: van onderzoeksmethode naar beleidsinstrument tegen discriminatie? *Sociologos*, 38, 182-200. Verhaeghe, P.P. (2022) *Correspondence Studies*. In: Zimmermann K.F. (eds) *Handbook of Labor, Human Resources and Population Economics*. Springer, Cham.

¹⁴ Heath, A., Di Stasio (2019). Racial discrimination in Britain, 1969-2017: a meta-analysis of field experiments on racial discrimination in the British labour market. *The British Journal of Sociology*, 70, 1774-1798.

¹⁵ Verhaeghe, P.P. (2017). *Liever Sandra dan Samira? Over praktijktesten, mystery shopping en discriminatie*. Berchem: Uitgeverij EPO. Verhaeghe, P.P., Van der Bracht, K. (2017). Praktijktesten: van onderzoeksmethode naar beleidsinstrument tegen discriminatie? *Sociologos*, 38, 182-200.

bijvoorbeeld enkel een CV en motivatiebrief opsturen naar een werkgever, terwijl bij situatietesten men ook op sollicitatiegesprek zal gaan.

Dit is een methodologisch belangrijk onderscheid, omdat direct persoonlijk contact twee nadelen heeft. Ten eerste heeft men bij persoonlijk contact minder controle over de omstandigheden van het experiment en over de verschillen tussen personen.¹⁶ Stel dat we twee kandidaten uitsturen voor een sollicitatie. Indien één van de twee personen minder vriendelijk, beleefd of verzorgd overkomt dan de andere, dan zou dit gevolgen kunnen hebben voor de vastgestelde discriminatie. Zelfs wanneer je de testpersonen goed opleidt, dan zijn er toch nog altijd subtiele verschillen tussen twee personen mogelijk, bijvoorbeeld op het vlak van non-verbale communicatie. Ten tweede is het testen aan de hand van persoonlijk contact zeer tijdsintensief, zowel voor de onderzoekers als voor de werkgevers die worden getest. Elke werkgever krijgt dan immers twee fictieve sollicitanten over de vloer voor een tijdrovend sollicitatiegesprek of vergelijkend examen. Zeker wanneer deze praktijktesten een aantal keer herhaald worden zorgt dit voor een stijgende overlast. Bovendien moet de onderzoeker of overheid dan veel tijd steken in het opleiden en ‘vergelijkbaar’ maken van paren fictieve kandidaten, per herhaling van de praktijktest. Je moet bijgevolg steeds afwegen of de overlast voor de onderzochte personen of instanties niet te groot wordt.

Correspondentietesten hebben deze nadelen niet. Doordat het contact volledig schriftelijk gebeurt, is het verloop van het experiment meer gestandaardiseerd. Een ongelijke behandeling bij correspondentietesten kan bijgevolg niet te wijten zijn aan subtiele verschillen tussen de twee fictieve kandidaten, aangezien het om een eenvoudige brief of e-mail gaat. Bovendien is schriftelijk contact ook veel minder tijdsintensief dan persoonlijk contact. Dit is positief voor zowel diegene die de testen uitvoert als de persoon of instantie die wordt getest.

Toch zijn er ook aan correspondentietesten nadelen verbonden. Aan de hand van correspondentietesten kan men enkel het voorkomen van discriminatie in de eerste fase van het

¹⁶ Heckman, J. (1998). Detecting discrimination. *Journal of Economic Perspectives*, 12, 101-116; Heckman, J., Siegelman, P. (1993). The Urban Institute audit studies: Their methods and findings. In: M. Fix, R.J. Struyk (eds.), *Clear and Convincing Evidence: Measurement of Discrimination in America* (pp. 187–258). Washington, DC: Urban Institute Press.

sollicitatieproces nagaan. Men onderzoekt enkel of een kandidaat al dan niet wordt uitgenodigd om naar de volgende fase van het selectieproces te gaan (vaak het sollicitatiegesprek). In die latere fases is persoonlijk contact onvermijdelijk. Omwille van bovenstaande voor- en nadelen wordt in de academische en beleidswereld steeds meer gekozen voor de correspondentietesten als schriftelijke variant van praktijktesten.¹⁷

Ook merken we op dat er bij correspondentietesten in zekere mate sprake is van misleiding aangezien er gebruik gemaakt wordt van fictieve sollicitaties. Doorgaans wordt er echter geoordeeld door ethische commissies dat de last voor de werkgever klein is in verhouding met de negatieve maatschappelijke impact van discriminatie. Voor dit project werd de dataverzameling via correspondentietesten ethisch goedgekeurd door de Ethische Commissie Humane Wetenschappen (ECHW) van de Vrije Universiteit Brussel (nummer ECHW 329).

Een deelopdracht bestond uit het opstellen van een methodiek voor correspondentietesten bij de Vlaamse overheid. Dit hoofdstuk bevat dan ook een aantal technische aspecten. Indien gewenst kan de lezer deze onderdelen overslaan (*3.6 Technische aspecten* t.e.m. *3.9 Registratie van sollicitaties en reacties*). Voor de resultaten van de correspondentietesten verwijzen we de lezer naar het volgende hoofdstuk (*4 Resultaten*).

3.2 Correspondentietesten in de publieke sector

Correspondentietesten als wetenschappelijke methode om discriminatie op te sporen op de private arbeidsmarkt zijn reeds relatief goed ingeburgerd.¹⁸ Met betrekking tot de publieke sector is onderzoek dat gebruik maakt van deze methode echter schaars. Onderzoek aan de hand van Midtbøen (2015) toonde reeds in een vergelijkend onderzoek tussen private en publieke arbeidsmarkt aan dat geformaliseerde aanwervingsprocedures een context creëren waarin discriminatie op basis van

¹⁷ Gaddis, M. (2018). *Op. Cit.*

¹⁸ Voor een recent en internationaal overzicht, zie Lippens, L., Vermeiren, S., & Baert, S. (2022). *The State of Hiring Discrimination: A Meta-Analysis of (Almost) All Recent Correspondence Experiments*. SSRN Electronic Journal.

Met betrekking tot het monitoren van discriminatie op de Vlaamse arbeidsmarkt specifiek, zie het expertenrapport van Stijn Baert, Miet Lamberts, Stefan Sottiaux, Alain Van Hiel, Pieter-Paul Verhaeghe, Diederik Vermeir, Jana Verstraete en Sien Winters: Möbius (2020). *Eindrapport van het Centraal Expertencomité tegen discriminatie*. Brussel: Möbius.

buitenlandse herkomst minder waarschijnlijk werd.¹⁹ Deze conclusie werd bevestigd in een meta-analyse in 2016, waar ook werd aangehaald dat het aantal opgenomen studies nog relatief klein is, en dat er verder onderzoek nodig is om deze patronen te bevestigen.²⁰

Eenzijds kan deze lacune worden toegeschreven aan een aantal **praktische aspecten** die ervoor zorgen dat de uitvoering bij de publieke sector moeilijker of meer tijdsintensief is. Zo werken sollicitaties bij overheden dikwijls via specifieke sollicitatieportalen (bv. via *SAP-service successfactors*) waar unieke profielen dienen te worden aangemaakt om te solliciteren. Daarentegen wordt er bij de klassieke correspondentietesten in de private sector voornamelijk gesolliciteerd via e-mails die makkelijk kunnen worden gerepliceerd of zelfs geautomatiseerd.²¹

Anderzijds situeert een belangrijk aspect zich langs de kant van de **werkgever**. Bij correspondentietesten in de private sector worden voornamelijk specifieke jobcategorieën (zoals administratie, verkoop, of boekhouder) of wordt er binnen bepaalde sectoren (bv. de transportsector, de schoonmaaksector, de metaalsector) getest. Deze vrijheid met betrekking tot testen is veelal afwezig in de publieke sector aangezien er doorgaans niet genoeg vacatures zijn binnen de looptijd van het onderzoek om specifieke functies af te bakenen. Deze functies omvatten zowel specialistische profielen met specifieke diplomavereisten (zoals archeoloog, jurist, of verpleegkundige) als profielen zonder diplomavereisten (zoals algemene dossierbeheerders of kantine medewerkers). Omwille van het beperktere aanbod worden er dus zoveel mogelijk vacatures getest, en bijgevolg is de geteste variatie substantieel groter dan bij testen in de private arbeidsmarkt.

Hierbij komt dat werkgevers in de private sector zelden **meerdere malen getest worden** tenzij hier een specifieke reden voor is (bv. vermoeden van discriminatie of werkgevers die doorheen het jaar meerdere, gelijkaardige vacatures hebben openstaan). Doorgaans worden telkens vacatures geselecteerd met gelijkaardige functies bij verschillende bedrijven. Echter, bij testen in de publieke

¹⁹ Midtbøen, A. H. (2015). The context of employment discrimination: Interpreting the findings of a field experiment: The context of employment discrimination. *The British Journal of Sociology*, 66(1), 193–214.

²⁰ Zschirnt, E., & Ruedin, D. (2016). Ethnic Discrimination in Hiring Decisions: A Meta-Analysis of Correspondence Tests 1990–2015. *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 42(7), 1115–1134.

²¹ Voor meer technische details over het gebruik van e-mails en het automatiseren, zie Crabtree, C. (2018) An introduction to conducting email audit studies. In: *Audit Studies: Behind the Scenes with Theory, Method, and Nuance*. New York: Springer, pp.103–117.

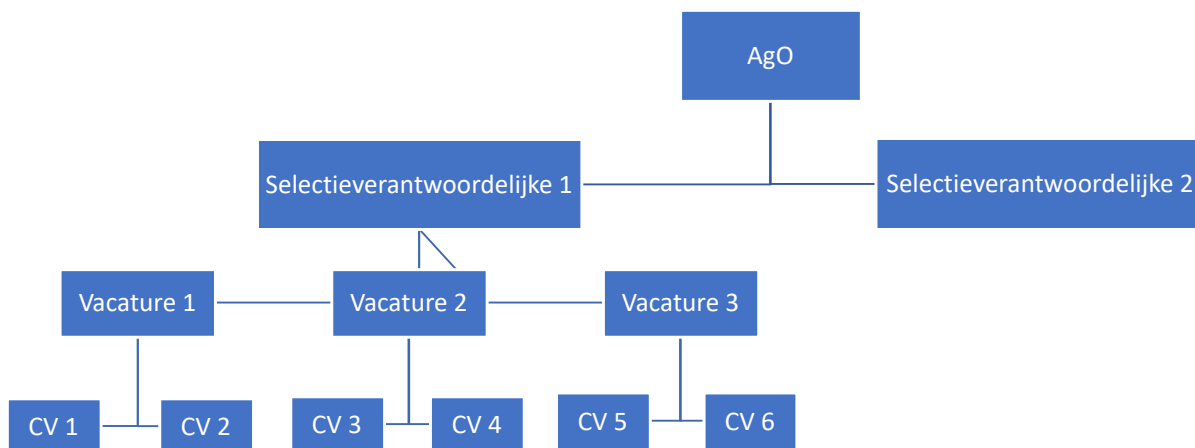
sector is de waaier aan ‘werkgevers’ beperkter (groendiensten, IT-agentschappen, ruimtelijke ordening etc.). De voorselectie bij de Vlaamse overheid vindt ook plaats via een beperkte groep van **selectieverantwoordelijken**, voornamelijk bij het Agentschap Overheidspersoneel (AgO). Er zijn ook vacatures getest geweest bij entiteiten die zelf selecties doen buiten AgO, maar die wel vallen onder toepassingsgebied Diversiteitsbeleid zoals neergelegd in artikel 1 van het Besluit van de Vlaamse Regering houdende maatregelen ter bevordering en ondersteuning van het gelijkekansen- en diversiteitsbeleid in de Vlaamse administratie van 24 december 2004. In dit methodologisch hoofdstuk wordt hier minder op gefocust aangezien tegen 2024 alle entiteiten van de diensten van de Vlaamse overheid zich zullen aansluiten bij de centrale dienstverlening van het Selectiecentrum. Voor opvolgmetingen is dit aspect dus minder relevant. Concreet voor dit experiment werd er bij 68 personen gesolliciteerd waarvan sommigen meer dan 20 sollicitaties ontvingen. 37 personen waren in dienst bij AgO en 31 personen waren in dienst bij de entiteiten zelf. In vergelijking met de private sector zijn er hierdoor een ‘beperkter aantal ogen’ die het geheel van fictieve kandidaten onder ogen neemt. Het veelvuldig gebruik maken van fictieve sollicitanten bij een beperkt aantal selectieverantwoordelijken verhoogt de kans op detectie aanzienlijk. De voornaamste uitdaging bij dit soort testen vertaalt zich dus in het creëren van afdoende variatie onder de sollicitanten om argwaan te vermijden. Dit drukt zich uit in een brede waaier aan namen, e-mailadressen, woonadressen, gsm-nummers, cv-sjablonen, maar ook werkervaring en opleiding tot zelfs de grammaticale constructies in antwoorden op motivatievragen of in e-mails. Mits een goede voorbereiding zijn er een aantal elementen die eenvoudig te automatiseren zijn, maar de meeste aspecten vereisen een manuele aanpak die tijdens het testen nauwgezet gevolgd moeten worden.

Deze aspecten van (a) specifieke job categorieën en (b) een beperkt aantal selectieverantwoordelijken kunnen op volgende wijze worden samengevat: Bij correspondentietesten in de private sector is er een **lagere variabiliteit** van te testen vacatures en een **groot aantal ogen** dat de fictieve profielen (bv. cv’s en motivatiebrieven) bekijkt. Bij testen in de publieke sector, en specifiek bij de Vlaamse overheid, is er langs de andere kant een erg **hoge variabiliteit** en een **kleiner aantal ogen** dat de profielen bekijkt. Dit verhoogt de kans op **detectie** en noodzaakt een **groter aantal unieke cv’s**. Detectie is een belangrijk aspect van dit type experiment. Larsen (2020) schreef op dit punt reeds dat het onderzoeksdesign

exponentieel moeilijker wordt bij het testen van verschillende gronden (wat hier het geval is).²² In dit geval wordt er telkens bij dezelfde ‘werkgever’ gesolliciteerd wat een hoger risico met zich meebrengt. In het geval van detectie wordt het dan ook moeilijk om de werkgever links te laten liggen en het experiment verder te zetten wat een oplossing kan zijn bij testen in de private sector. Het zo laag mogelijk houden van dit risico op detectie vormt dan ook een rode draad doorheen dit hoofdstuk. De verschillen worden schematisch samengevat in figuren 1 en 2.



Figuur 1: Overzicht variabiliteit private arbeidsmarkt



Figuur 2: Overzicht variabiliteit publieke arbeidsmarkt

²² Larsen, E. N. (2020). Induced competition in matched correspondence tests: Conceptual and methodological considerations. *Research in Social Stratification and Mobility*, 65, 100475.

De bovenstaande aspecten vertalen zich in een specifieke methodiek voor het uitvoeren van correspondentietesten bij de Vlaamse overheid. Binnen dit hoofdstuk wordt er op deze aspecten dieper ingegaan. Dit hoofdstuk legt zich eerst toe op de **voorbereiding** van deze testen. Zo wordt er stilgestaan bij het onderzoeksdesign, het sollicitatieplatform, het operationaliseren van de discriminatiegronden, en een aantal technische aspecten. Hierna volgt de **uitvoering**, waarin er naast de aspecten van registratie en het verzenden van sollicitaties ook een draaiboek wordt voorzien om eventueel opvolgmetingen te kunnen doen.

3.3 Onderzoeksdesign

Het correspondentie-experiment vond plaats van februari 2022 tot en met januari 2023. De discriminatiegronden zijn 1) geslacht, 2) buitenlandse herkomst, en 3) handicap of chronische ziekte.²³

Geslacht werd *tussen* vacatures (*between*-design) getest en **buitenlandse herkomst** *binnen* vacatures (*within*-design). Concreet betekent dit dat voor een bepaalde vacature al de fictieve sollicitanten zich als man of vrouw identificeren en enkel verschillen in buitenlandse herkomst. **Handicap of chronische ziekte** werd niet voor elke vacature getest. Met het risico op detectie in het achterhoofd was het opzet om hier exploratief te werk te gaan. Een te hoog aantal fictieve cv's van personen met een handicap of chronische ziekte zou vermoedelijk te sterk afwijken van de normale sollicitatiepatronen van voorgaande jaren. Ook is het maar de vraag in welke mate sollicitanten een handicap of chronische ziekte expliciet vermelden tijdens de eerste sollicitatieronde als hier geen directe aanleiding voor is.

In eerste instantie was het doel het testen van alle **externe** vacatures met duo- en triotesten waarvoor het Agentschap Overheidspersoneel (AgO) instaat voor de selectie en rekrutering, gepubliceerd op de website '*Werken voor Vlaanderen*'. Kaderfuncties werden niet meegenomen omwille van het lage aantal sollicitanten evenals vacatures voor interne mobiliteit zoals bevorderingen. Triotesten, waarbij er met drie fictieve cv's op één vacature wordt gesolliciteerd, werden reeds succesvol in voorgaand onderzoek gebruikt en verhogen sterk het aantal mogelijkheden om discriminatie te testen.²⁴

²³ Aangezien de correspondentietesten en latere analyses specifiek gebruik maken van het rijksregisternummer hanteren we administratief geslacht.

²⁴ Verhaeghe, P.P., Martiniello, B., & Ghekiere, A. (2020). *Discriminatie door makelaars op de huurwoningmarkt van Antwerpen*. Brussel: Vakgroep sociologie – Vrije Universiteit Brussel.

Uit een pilootstudie kwam echter het hoge risico op detectie naar voor en werd er in samenspraak met de opdrachtgevers besloten alleen de vacatures te testen waarbij een voldoende aantal echte personen solliciteerden. Het aantal echte sollicitanten per vacature varieert enorm (zie *hoofdstuk 5 Kwantitatieve analyse*). Er werd in functie van deze variatie gekozen om per vacature maximum een derde fictieve sollicitanten te hebben. Concreet houdt dit een ondergrens in van vier echte sollicitanten voor duotesten (minimum vier echte sollicitanten voor twee fictieve sollicitanten), en zes sollicitanten voor triotesten (minimum zes echte sollicitanten voor drie fictieve sollicitanten). Het bijsturen van het onderzoeksdesign bij correspondentietesten omwille van het risico op detectie is echter niet uitzonderlijk (zie bijvoorbeeld onderzoek met correspondentietesten door Weichselbaumer (2015) dat bijsturing vereiste omwille van het risico op detectie²⁵).

Voorts werd er tijdens een tussentijdse evaluatie besloten om vanaf **augustus 2022 het toepassingsgebied van het aantal te testen vacatures te verruimen** en deze niet meer te beperken tot externe selecties die door AgO werden uitgevoerd.²⁶ Omwille van het dikwijls lage aantal echte sollicitanten voor vacatures via AgO, was het niet mogelijk om al deze vacatures te testen.²⁷ Dit zou zowel de kans op detectie verhoogd hebben, alsook tot weinig relevante resultaten leiden. De vacature moet immers worden gevuld, en zolang een aantal kandidaten voldoen aan de formele deelnemingsvoorwaarden zouden deze in principe moeten doorstoten naar de volgende ronde. Om toch tot een afdoende hoog aantal vacatures te komen, werd besloten om ook externe vacatures te testen van de entiteiten die onder het toepassingsgebied Diversiteitsbeleid vallen,²⁸ maar waarvoor AgO niet noodzakelijk de dienstverlener was voor het aanwervingsproces. In het onderstaande maken we dan ook de opdeling **AgO** en **niet-AgO** vacatures. Er zijn dus zowel vacatures getest met AgO als dienstverlener als vacatures bij de entiteiten die zelf selecties doen buiten AgO. Tegen 2024 zullen alle entiteiten van de diensten van de Vlaamse overheid zich echter aansluiten bij de centrale

²⁵ Weichselbaumer, D. (2015). Testing for Discrimination against Lesbians of Different Marital Status: A Field Experiment. *Industrial Relations: A Journal of Economy and Society*, 54(1), 131–161.

²⁶ Uit een steekproef in maart en april bleek dat ongeveer 80% van de nieuwe wekelijkse vacatures niet onder AgO vielen.

²⁷ Uit een steekproef over drie maanden, had ongeveer 15% van de wekelijkse vacatures voldoende echte sollicitanten om correspondentietesten op uit te voeren.

²⁸ De correspondentietesten zijn afgenomen bij entiteiten van toepassingsgebied Diversiteitsbeleid zoals neergelegd in artikel 1 van het Besluit van de Vlaamse Regering houdende maatregelen ter bevordering en ondersteuning van het gelijkheids- en diversiteitsbeleid in de Vlaamse administratie van 24 december 2004.

dienstverlening van het Selectiecentrum van AgO. Ook moet hier worden opgemerkt dat de eindbeslissing met betrekking tot werving bij de wervende entiteit ligt, en dus niet bij de selectieverantwoordelijken van AgO die instaan als dienstverlener.

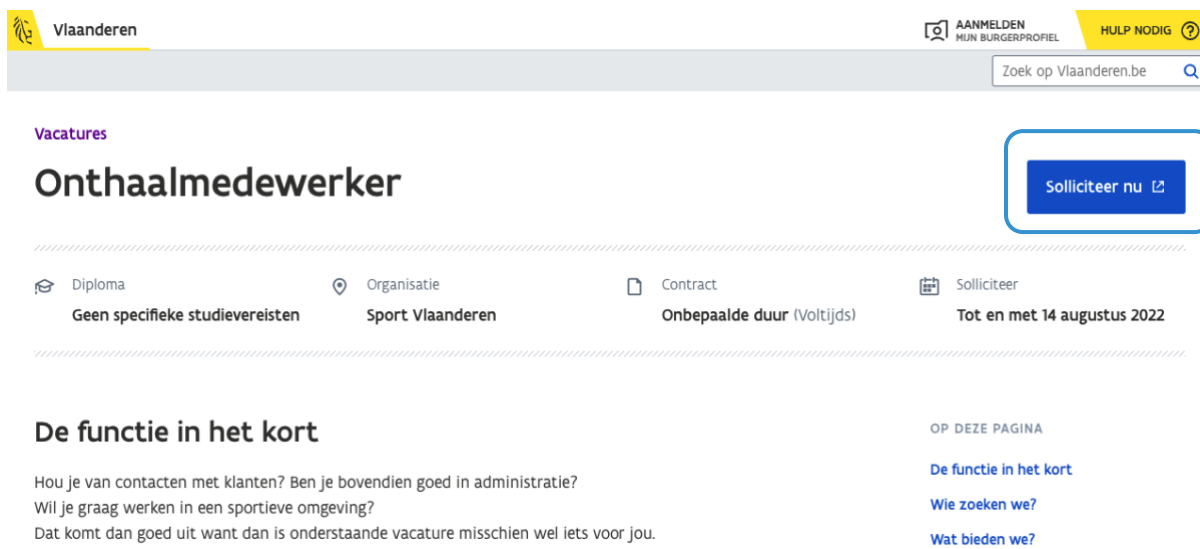
Binnen deze krijtlijnen komt de steekproef dus nagenoeg overeen met het steekproefkader en de onderzoekspopulatie wat de resultaten wetenschappelijk versterkt. De steekproefgrootte van 200 vacatures zoals vermeld in het rapport van het Expertencomité is dan ook een vuistregel, en dien per toepassingsgebied bekeken te worden. Voor de testen in dit rapport zijn de resultaten op basis van 190 vacatures dan ook wetenschappelijk valide.

Daarenboven is het vaststellen van discriminatie afhankelijk van twee factoren: de **hoogte van de discriminatiegraad** (m.a.w. de mate waarin discriminatie aanwezig is bij aanwerving) en de **hoogte van de non-respons**.²⁹ Enerzijds ‘verbergt’ non-respons discriminatie omdat zowel de test- als controlepersoon geen uitnodiging krijgen. Het is dus niet geweten of de werkgever zou discrimineren in de eerste fase van het proces. Respons betekent dus dat minstens  n van de fictieve kandidaten een positief antwoord krijgt. Dit aspect is tot op zekere hoogte bij te sturen door kwalitatieve sollicitaties in te dienen die voldoen aan de deelnemings- en ervaringsvoorwaarden. Anderzijds is de discriminatiegraad buiten de controle van de onderzoekers: Indien de werkgever weinig tot geen discriminatie vertoont tijdens aanwerving en dus ook het experiment, dan is het erg moeilijk en nagenoeg onmogelijk om statistisch significante uitspraken te doen ongeacht het aantal geteste vacatures. Het verschil in aanwervingskansen tussen de groepen is dan namelijk zo klein dat de kans op toevalsfouten groot blijft. Met andere woorden, bij weinig tot geen verschil is een zeer kleine vastgestelde ongelijke behandeling tussen de twee groepen toe te schrijven aan toeval en spreken we dus niet van discriminatie. Dit is natuurlijk moeilijker om rekening mee te houden voor een eerste nulmeting aangezien de mate van discriminatie dikwijls nog niet gekend is. In opvolgmetingen kan hier echter wel extra op gelet worden.

²⁹ Verhaeghe, P.P., & Van der Bracht, K. (2017). Praktijktesten: Van onderzoeksmethode naar beleidsinstrument tegen discriminatie? *Sociologos*, 38(1), 19.

3.4 Sollicitatieplatform en selectie van de vacatures

Voor de selectie van de vacatures werd gebruik gemaakt van **de website 'Werken voor Vlaanderen'** (<https://www.vlaanderen.be/werken-voor-vlaanderen>). Deze website werd wekelijks nagekeken op nieuwe vacatures. De vacatures werden telkens gefilterd op "extern" en gesorteerd op "nieuwste vacatures eerst" opdat er geen tijd verloren gaat bij het bekijken van vacatures van voorgaande weken. Vervolgens werden de nieuwe vacatures van **AgO-klanten**, entiteiten waarvoor AgO selectiedienstverlener is en waarvoor geen verplicht diploma dient opgeladen te worden, geregistreerd in een Excel-bestand. Hierin werden 1) de URL van de vacature, 2) de uiterste sollicitatiedatum, 3) de selectieverantwoordelijke, en 4) het vacaturenummer geregistreerd. De eerste drie items bevinden zich op de pagina van de vacature maar voor het vacaturenummer moet de URL geraadpleegd worden ná het klikken op de "solliciteer nu" knop (zie figuur 3 en 4).



Figuur 3: Screenshot van een vacature met "solliciteer nu"-knop



Figuur 4: Screenshot van de vacature URL met de code van de vacature

Dit **Excel-bestand** werd wekelijks gebruikt om het aantal sollicitanten per vacature op te volgen. Gebaseerd op a) het aantal sollicitanten, b) de selectieverantwoordelijke, en c) de uiterste sollicitatiedatum besloten de onderzoekers om al dan niet de vacature te testen, en of een duo- of

triotest mogelijk was. Gelijkaardige vacatures op hetzelfde moment onder dezelfde selectieverantwoordelijke werden slechts eenmaal getest om de kans op detectie te verlagen. Een laatste beperking was de sollicitatiedatum. Indien er enkele dagen voor de uiterste sollicitatiedatum niet voldoende echte kandidaten werden geregistreerd, dan werd deze vacature niet verder meegenomen aangezien de fictieve sollicitaties verspreid moeten worden over verschillende dagen om detectie te vermijden.

Het sollicitatieplatform biedt een gestroomlijnde, en op het eerste gezicht gestandaardiseerde ervaring voor de sollicitanten met een gelijke vormgeving voor verschillende vacatures. Een aantal aspecten zijn echter afhankelijk van de klant en/of de specifieke vacature. Er zijn drie aspecten die relevant zijn voor het verloop van de sollicitatieprocedure in dit experiment. 1) Soms zijn er verplichte **certificaten** nodig om te kunnen solliciteren (bv. een rijbewijs). De vacatures die hierom vroeger werden vermeden omdat zulke certificaten niet zomaar nagemaakt mogen worden. 2) Ook zijn er vacatures met (al dan niet verplichte) **motivatievragen**. In zekere zin zijn deze vergelijkbaar met de inhoud van een motivatiebrief met het verschil dat deze opgedeeld zijn in deelvragen. Deze vragen werden altijd beantwoord. 3) Een laatste aspect zijn vragen met betrekking tot **handicap of chronische ziekte** en **buitenlandse herkomst** (zie figuur 5). Dit was geen standaardvraag bij iedere vacature. Ook dient te worden opgemerkt dat bij wervingen met AgO als dienstverlener deze vraag intussen niet langer wordt opgenomen. Indien relevant voor de sollicitatie, werd deze vraag affirmatief ingevuld. Bijvoorbeeld, zo duidde een fictieve sollicitant met een handicap altijd “ja” aan indien deze vraag aanwezig was.

Heb je een handicap of een chronische ziekte?*

- Ja
- Nee
- Ik wens niet te antwoorden

Heb je een buitenlandse herkomst? (Je geboortenationaliteit, je huidige nationaliteit of de geboortenationaliteit van één van je ouders is niet-Belgisch).*

- Ja
- Nee
- Ik wens niet te antwoorden

Figuur 5 Screenshot vragen handicap of chronische ziekte en buitenlandse herkomst

3.5 Operationalisatie van de discriminatiegronden

3.5.1 Geslacht en buitenlandse herkomst

Geslacht en **buitenlandse herkomst** werden geoperationaliseerd door middel van de naam van de sollicitant³⁰ en het rijksregisternummer. Concreet werd er gekozen voor de tweedeling *man/vrouw* met een *Poolse, Marokkaanse* of *Belgische* (controle) achtergrond. Personen met Poolse en Marokkaanse herkomst behoren tot de grootste Europese en niet-Europese herkomstgroepen in het Vlaamse Gewest.³¹ De meest voorkomende voor- en achternamen in België in 2021, verkregen via Statbel³², werden telkens door een **moedertaalspreker** gecontroleerd en gemarkeerd. Vervolgens werden deze namen nogmaals bekeken door de onderzoekers met als doel de ambigue namen te vermijden (bv. “Maria” komt veel voor in zowel Polen als in België en is dus niet eenduidig Pools of Belgisch). Statbel hanteert reeds een opdeling tussen voornamen van mannen en vrouwen dewelke werd overgenomen. De 25 meest frequent voorkomende Marokkaanse en Poolse voor-en achternamen en 50 meest voorkomende Belgische³³ werden vervolgens geselecteerd en gecombineerd om fictieve profielen op te stellen.

Voorts werd geslacht ook zichtbaar gemaakt via het **rijksregisternummer**. De dagteller (zie *infra*) verschilt namelijk tussen mannen en vrouwen. Hoewel het weinig waarschijnlijk is dat iedere

³⁰ Deze operationalisatie via de naam van de respondent volgt voorgaand onderzoek dat gebruikt maakt van correspondentietesten. Zie bijvoorbeeld Carlsson, M., & Eriksson, S. (2016). Do attitudes expressed in surveys predict ethnic discrimination? *Ethnic and Racial Studies*, 40(10), 1739–1757; Edo, A., Jacquemet, N., & Yannelis, C. (2019). Language skills and homophobic hiring discrimination: Evidence from gender and racially differentiated applications. *Review of Economics of the Household*, 17(1), 349–376; Fossati, F., Liechti, F., & Auer, D. (2020). Can signaling assimilation mitigate hiring discrimination? Evidence from a survey experiment. *Research in Social Stratification and Mobility*, 65, 100462; Kaas, L., & Manger, C. (2011). Ethnic Discrimination in Germany’s Labour Market: A Field Experiment. *German Economic Review*, 13(1), 1–20; Midtbøen, A. H. (2014). The Invisible Second Generation? Statistical Discrimination and Immigrant Stereotypes in Employment Processes in Norway. *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 40(10), 1657–1675.

³¹ Zie <https://www.vlaanderen.be/statistiek-vlaanderen/bevolking/bevolking-naar-nationaliteit> (geraadpleegd 12 maart, 2022)

³² Familienamen: <https://statbel.fgov.be/nl/themas/bevolking/namen-en-voornamen/familienamen#figures> (geraadpleegd 24 januari, 2022); Voornamen van vrouwen en mannen: <https://statbel.fgov.be/nl/themas/bevolking/namen-en-voornamen/voornamen-van-vrouwen-en-mannen#figures> (geraadpleegd 24 januari, 2022). Dit zijn geregistreerde namen. Het gaat dus niet specifiek over nieuwe geboortes. De voornamen werden geselecteerd uit de bevolkingsgroep 18-64 jaar. Voor achternamen was deze opsplitsing niet beschikbaar.

³³ Er zijn meer Belgische namen nodig aangezien deze als controle dienen. Ook zijn Belgische namen makkelijker te herkennen voor Belgen dus is hier meer variatie mogelijk in verhouding met Marokkaanse en Poolse namen (zie Martiniello, B., & Verhaeghe, P.-P. (2021). *Signaling Ethnicity and Race Through Names? The Perception of Names from an Intersectional Perspective*. SSRN Electronic Journal). Er is geen vaste regel in verband met het aantal namen om mee te nemen in de voorbereiding. Dit hangt af van het aantal fictieve profielen, en, in dit onderzoek, het aantal te testen vacatures. Ook dienen bij voorkeur de meest voorkomende namen gebruikt te worden om herkenbaarheid te vergroten.

selectieverantwoordelijke het geslacht zodoende nakijkt, is het een extra realistisch element dat toch nodig is bij het opstellen van de verplicht in te geven rijksregisternummers.

3.5.2 *Handicap of chronische ziekte*

Handicap of chronische ziekte werd waar mogelijk op meerdere wijzen geoperationaliseerd. Vooreerst zijn er vacatures waarbij er positief werd geantwoord op de vraag: *“Heb je een handicap of een chronische ziekte?”*³⁴ In een tekstvak werd vervolgens kort beschreven wat de handicap of ziekte inhoudt. Een andere manier was het vermelden van het recht op een Vlaamse ondersteuningspremie (VOP). Al dan niet in combinatie met de voorgaande vraag hebben sommige vacatures een vraag met betrekking tot ondersteuning tijdens de selectieprocedure: *“Heb je ondersteuning nodig tijdens de selectieprocedure?”*³⁵ Deze vraag werd op dezelfde manier beantwoord. Zo werd er bijvoorbeeld gepolst naar de toegankelijkheid van de gebouwen voor rolstoelgebruikers, het voorhanden zijn van aangepaste software voor personen die slecht zien en meer.

De bovenstaande operationalisatie draagt de voorkeur weg omdat de antwoorden op deze verplichte vragen, waar aanwezig in het formulier, steeds duidelijk worden geregistreerd in het systeem. Indien we enkel in het cv een handicap of chronische ziekte aangeven is het mogelijk dat deze niet wordt opgepikt door de selectieverantwoordelijke. Het uploaden van het cv is namelijk optioneel. Het is de vraag of dat steevast wordt gelezen. Deze vragen zijn evenwel niet bij elke vacature aanwezig. In dit geval werd in overeenstemming met de wetenschappelijke literatuur³⁶ de handicap vermeld in het cv, en werd hiernaar gerefereerd in de motivatievragen en/of motivatiebrief waar mogelijk. Telkens werd benadrukt hoe de handicap of chronische ziekte, mits redelijke aanpassingen, minimaal impact heeft op de werkgever en de te verrichten taken, ook met referentie naar voorgaande tewerkstelling in gelijkaardige functies.

³⁴ Deze vraag wordt intussen niet langer gebruikt bij vacatures waarbij AgO de dienstverlener is.

³⁵ Bij AgO vacatures staat deze vraag er standaard bij (op het moment van testen).

³⁶ Zie bijvoorbeeld Baert (2016) voor een operationalisatie van handicap via cv en begeleidend schrijven (Baert, S. (2016). Wage subsidies and hiring chances for the disabled: Some causal evidence. *The European Journal of Health Economics*, 17(1), 71–86).

3.6 Technische Aspecten

3.6.1 Adressen

De meeste vacatures bij de Vlaamse overheid beperkten zich tot de regio's Antwerpen, Brussel en Gent. De adressen van de fictieve sollicitanten werden dan ook uit deze regio's (bv. uit de steden zelf, omliggende gemeenten of nabije centrumsteden) lukraak gegenereerd. Conform de wetenschappelijke literatuur waren de adressen gebaseerd op **bestaande plaats- en straatnamen, maar was het huisnummer fictief**.³⁷ Een overzicht met straatnamen is publiek beschikbaar.³⁸ Deze straatnamen werden in Excel aan de desbetreffende gemeente gekoppeld. Een script in Excel (via macro) genereert telkens een gemeente (te selecteren door de onderzoeker of deze gemeente rond/in Antwerpen, Brussel of Gent ligt), en vervolgens ook een straatnaam gelegen in deze gemeente gebaseerd op de CRAB stratenlijst. Het huisnummer wordt gerandomiseerd van één tot en met 200. Het script combineert deze data in een specifiek formaat dat automatisch wordt gekopieerd. Vervolgens opent het script automatisch een webbrowser en navigeert naar een specifieke website van Bpost (<https://www.bpost.be/site/nl/verzenden/brieven-en-kaarten/hoe-adresseer-ik-correct/een-adres-valideren>). Op deze website kunnen adressen gevalideerd worden in het vooraf vastgelegde formaat. Deze website laat met andere woorden toe te controleren of het automatisch gegenereerde adres echt bestaat of niet. Indien het gegenereerde adres bestaat, werd het huisnummer gewijzigd meteen op de website zelf en werd het adres opnieuw gecontroleerd. Deze adressen werden vervolgens gebruikt bij het opstellen van fictieve profielen en de bijbehorende cv's.

Niet alle vacatures zijn echter beperkt tot deze drie regio's. Een werklocatie in steden of gemeenten verder verwijderd resulteerde in een manuele werkwijze. Voor een vacature in Hasselt, bijvoorbeeld, kwamen de fictieve sollicitanten uit steden zoals Hasselt zelf, randgemeenten of een nabije stad zoals Sint-Truiden met als doel de sollicitaties realistisch te houden.³⁹

³⁷ Zie bijvoorbeeld Baert et al. (2020). Het Terugdringen van Arbeidsmarktdiscriminatie in de Vlaamse Sectoren: Academische Visie en Instrumenten. Gent: Universiteit Gent.

³⁸ CRAB stratenlijst: <https://download.vlaanderen.be/Producten/Detail/72> (geraadpleegd 17 januari, 2022)

³⁹ Zo is het bijvoorbeeld minder realistisch dat iemand voor de vacature 'keukenhulp' dagelijks vier uur op de trein zou zitten van Gent naar Hasselt terwijl er voldoende werkgelegenheid zou moeten zijn dicht bij huis (in/rond Gent).

3.6.2 Rijksregisternummers

Bij het solliciteren is het verplicht om een rijksregisternummer in te voeren dat toebehoort aan de sollicitant. Aangezien het fictieve sollicitanten betreft, hebben deze geen echt rijksregisternummer. Ook kunnen er zonder expliciete toestemming geen bestaande personen betrokken worden door een willekeurig – en misschien bestaand - rijksregisternummer in te geven. De opdracht was dus het genereren van fictieve rijksregisternummers die afdoende realistisch waren zonder dat bestaande personen betrokken werden. De oplossing bestond erin in te grijpen in de mathematische berekening van het controlegetal van het rijksregisternummer. Hieronder wordt uitgelegd waaruit een rijksregisternummer bestaat en op welke manier deze ingreep plaatsvond.

Een rijksregisternummer bevat 11 cijfers die drie groepen omvatten.⁴⁰

1) De eerste groep van zes cijfers omvat de **geboortedatum** in de volgorde van jaar, maand, en dag (**xx.xx.xx-yyy.zz**). Dit moet overeenkomen met de geboortedag van de fictieve kandidaat (bv. het rijksregisternummer van iemand geboren op 18 mei 1972 heeft de vorm **72.05.18-yyy.zz**). De eerste groep werd gegenereerd op basis van de geboortedatum van iedere sollicitant.

2) Vervolgens is er een tweede groep van drie cijfers, de **dagteller** (**xx.xx.xx-yyy.zz**). Dit nummer is even voor een vrouw en oneven voor een man en gaat van 001 tot en met 998. Hier wordt ook realistisch te werk gegaan door een willekeurig cijfer te nemen in de correcte vorm afhankelijk van het geslacht. Natuurlijk is er geen echte dagteller voor onze fictieve kandidaat aangezien deze nooit geboren is. Desondanks kan dit deel wel door toeval overeenkomen met een echt persoon. Deze cijfers op basis van toeval genereren is dus niet voldoende om fictieve rijksregisternummers te bekomen. Voor deze groep werd een willekeurig even/oneven cijfer gegenereerd voor de sollicitant, afhankelijk van het geslacht.

⁴⁰ https://www.ibz.rrn.fgov.be/fileadmin/user_upload/nl/rr/instructies/IT-lijst/IT000_Rijksregisternummer.pdf (geraadpleegd 12 januari, 2022).

3) De derde groep is een **controlegetal** dat uit twee cijfers bestaat ($xx.xx.xx-yyy.zz$). Dit getal wordt berekend door de aaneenschakeling van de eerste twee groepen, in totaal negen cijfers, en modulo-rekenen ($xx.xx.xx-yyy(mod\ 97)$). De rest van deze deling wordt vervolgens afgetrokken van 97. Voor personen die geboren zijn vanaf 2000 moet hier nog een "2" voor het getal van negen cijfers worden geplaatst alvorens het te delen door 97. Dit controlegetal is het deel van het rijksregisternummer dat wordt aangepast om volledig fictieve cijfers te creëren. Indien het controlegetal afwijkt van het resultaat dat de officiële berekening zou bekomen op basis van de modulus 97, dan kan dit niet overeenkomen met een bestaand rijksregisternummer. Om dit controlegetal ongedaan te maken of te vervormen, wordt 97 simpelweg vervangen door een ander getal (bv. 34). Ook al zou door toeval de geboortedatum ($xx.xx.xx-yyy.zz$) en de dagteller ($xx.xx.xx-yyy.zz$) wel toebehoren aan een echt persoon, de laatste twee cijfers zullen verschillen. Zo wordt dus vermeden dat bestaande rijksregisternummers, en bijgevolg echte personen, per toeval betrokken worden bij fictieve sollicitaties.

We kozen ervoor om op het controlegetal in te werken omdat dit deel van het rijksregisternummer minder zichtbaar is voor mensen die de gegevens van onze kandidaten verwerken. Het niet overeenkomen van de eerste groep cijfers van het rijksregisternummer met de geboortedatum van de sollicitant is relatief eenvoudig te zien met het blote oog. Iemand die frequent met rijksregisternummers werkt zal misschien ook op de eerste oogopslag een even of oneven getal zien in de dagteller en dus het geslacht geregistreerd in het rijksregisternummer herkennen. Het controlegetal is echter complexer om te berekenen. Het is onwaarschijnlijk dat dit zomaar visueel wordt gedetecteerd.

De rijksregisternummers werden zodoende automatisch in Excel gecreëerd door elke groep afzonderlijk te genereren en vervolgens het resultaat te combineren in het gepaste formaat ($xx.xx.xx-yyy.zz$).

input data			Fictief RRN generation						crosscheck correct RRN				
ID	gender (woman=even , man=odd)	birthday	a = birthday	b = day counter (auto generate) (custom format: 000)	ab = n	$n(mod\ 55) = x$	$97-x = c$ (custom format: 00)	abc	a-b.c (custom format: 00"."??"."??"."??"."??)	$n(mod\ 97) = x$	$97-x = c$ (custom format: 00)	abc	a-b.c (custom format: 00"."??"."??"."??"."??)
example	man	27/05/1982	820527	349	820527349	4	93	82052734993	82.05.27-349.93	81	16	82052734916	82.05.27-349.16
example	vrouw	17/03/1976	760317	210	760317210	15	82	76031721082	76.03.17-210.82	73	24	76031721024	76.03.17-210.24
example	man	23/08/1988	880823	719	880823719	39	58	88082371958	88.08.23-719.58	87	10	88082371910	88.08.23-719.10
example	vrouw	12/09/1992	920912	876	920912876	26	71	92091287671	92.09.12-876.71	17	80	92091287680	92.09.12-876.80
example	vrouw	08/01/1975	750108	100	750108100	5	92	75010810092	75.01.08-100.92	19	78	75010810078	75.01.08-100.78
example	man	09/12/1981	811209	675	811209675	45	52	81120967552	81.12.09-675.52	33	64	81120967564	81.12.09-675.64

Figuur 6: Excel-tabel met opbouw rijksregisternummer en controle

3.6.3 Diploma's

Het element van verplichte diploma's was de voornaamste uitdaging van dit project. Het selectiecentrum van AgO werkt met een **diploma-check** die gewoonlijk tijdens de eerste fase (de fase waar dit experiment zich op toespitst) van het sollicitatieproces plaatsvindt.⁴¹ Zo kan het diploma opgeladen worden bij de sollicitatie of wordt het rijksregisternummer in de LED-databank nagegaan om te zien of de kandidaat de gevraagde kwalificaties heeft. Als de sollicitant hun diploma('s) niet toevoegt aan het online sollicitatieformulier wordt het diploma middels het rijksregisternummer en de LED-databank in de regel altijd opgezocht door de selectieverantwoordelijke. De rijksregisternummers van de fictieve sollicitanten zijn echter fictief met als gevolg dat deze controle resulteert in een foutmelding. Volgens de procedure vraagt de selectieverantwoordelijke vervolgens via telefoon of e-mail om een kopie van dit diploma (en het correcte rijksregisternummer). De entiteiten die zelf wervingen uitvoeren vroegen ook om diploma's of andere certificaten, dikwijls verplicht. Indien solliciteren enkel mogelijk was na het opladen van deze documenten, dan werden deze vacatures niet langer meegenomen in het experiment.

Deze procedure zorgt voor moeilijkheden bij het uitvoeren van correspondentietesten. Het opstellen van fictieve documenten in naam van bestaande onderwijsinstaties is namelijk illegaal. Ook na uitvoerig overleg met verschillende partijen binnen het juridisch departement van de VUB werd er besloten dat het namaken van diploma's of het genereren van fictieve getuigschriften zelfs met medeweten en hulp van de VUB niet tot de mogelijkheden behoorde. De enige optie bestond dus uit een **procesaanpassing** langs de kant van het Selectiecentrum van AgO waarbij de diploma-check werd uitgesteld naar een latere fase van het selectieproces. Het diplomaniveau werd gecontroleerd via het cv, maar het opvragen van een kopie of het controleren in de LED-databank gebeurde dus in een latere fase. Aangezien de fictieve kandidaten enkel de eerste fase meemaken, vindt er tijdens de latere fasen geen vervalsing of misleiding plaats en beïnvloedt dit de kansen van de echte kandidaten niet.

Deze aanpassing werd tijdens de beginfase niet door iedere selectieverantwoordelijke gevolgd waardoor verscheidene sollicitaties voortijdig moesten worden afgebroken. Na een paar maanden leek

⁴¹ Bij niet-AgO entiteiten is het verplicht opladen van diploma's afhankelijk van de procedure. Bij sommige vacatures is dit verplicht, bij andere niet.

de proceswijziging echter te zijn ingeburgerd en kreeg de onderzoeker nagenoeg geen vragen meer over het (fictieve) rijksregisternummer of het ontbreken van een diploma. Hoewel dit aspect van de correspondentietesten onder controle leek, werd er omwille van detectierisico toch sporadisch een pdf-bestand opgeladen onder de titel van 'diploma'. Het is namelijk onmogelijk te achterhalen of selectieverantwoordelijken al dan niet op eigen houtje het rijksregisternummer checken en de fictieve sollicitant negatief evalueren op het ontbreken hiervan. Vooral wanneer een welbepaalde selectieverantwoordelijke sollicitaties bij meerdere vacatures onder handen kreeg werd er willekeurig bij een sollicitant sporadisch dit pdf-bestand geüpload. Dit bestand is een leeg document dat een foutmelding geeft wanneer de persoon het probeert te openen. Op deze manier wordt er extra variatie gecreëerd voor het geval de selectieverantwoordelijke toch een controle doet. Zo krijgt deze niet alleen rijksregisternummers te zien die foutmeldingen produceren, maar ook pdf-bestanden. Hier moet opgemerkt worden dat dit ook extra detectie in de hand kan werken indien dit frequent gedaan wordt. Dit doorbreekt het patroon van 'foutief rijksregisternummer en geen diploma toevoegen' maar vestigt wel extra aandacht op de sollicitatie.

3.6.4 E-mailadressen en aliassen

Tijdens de voorbereidende fase werden er 200 e-mailadressen aangemaakt om het experiment mee te starten: 100 gebaseerd op 'Belgisch' klinkende namen, 50 op 'Pools' klinkende en 50 op 'Marokkaans' klinkende namen. Tijdens de looptijd van het experiment werden er sporadisch nieuwe adressen of aliassen voor bestaande adressen aangemaakt indien een sollicitatie gebeurde onder een naam die voordien reeds werd gebruikt. Ongeveer 80% van de adressen werden bij Microsoft (Outlook en Hotmail) aangemaakt en 20% bij Google (Gmail). Google vraagt doorgaans om een gsm-nummer toe te voegen aan het profiel, en één gsm-nummer kan slechts een paar keer gebruikt worden. Outlook en Hotmail hebben deze beperking niet.⁴²

De diensten van Microsoft zijn dus meer toegankelijk als er vele adressen tegelijk moeten worden aangemaakt. Wel is hier een **VPN** nodig omdat nieuwe accounts op het moment van schrijven beperkt zijn tot twee per IP-adres. Na het aanmaken van twee nieuwe Outlook of Hotmail-accounts werd er via

⁴² Hier moet opgemerkt worden dat de technische mogelijkheden en barrières van toepassing waren tijdens de looptijd van het project. Deze kunnen op elk moment wijzigen dus is het aangewezen de mogelijkheden tijdens de voorbereiding nogmaals te testen.

de VPN-software telkens een nieuw IP-adres gecreëerd. Tot twee aliases aanmaken per keer is ook mogelijk bij Outlook, maar niet bij Hotmailadressen. Ook kan het gebeuren dat er toch gsm-verificatie nodig is wanneer men voor een tweede of derde keer inlogt. Wanneer dit gebeurt is moeilijk te voorspellen. Zowel Google als Microsoft doen dit wanneer ze “iets verdachts vaststellen”. Deze verificatie komt echter weinig voor, en is minder strikt dan bij Google. Eenzelfde nummer kan voor meerdere bevestigingen worden gebruikt.

Gmail biedt wel de mogelijkheid om tot 30 **aliases** te maken wat van pas komt bij het hergebruiken van namen. Aliassen zijn alternatieve vormen van hetzelfde adres die gekoppeld worden aan het originele adres en mailbox. Het is dus niet nodig om telkens een nieuwe account te maken om een uniek e-mailadres te bekomen. Wel is de vorm van dit alias-adres niet regulier. Dus is enige voorzichtigheid omwille van detectie noodzakelijk. Concreet werkt Gmail met het plusteken (+). Alles dat na het plusteken maar voor het @-teken komt, telt in principe niet mee voor het herkennen van adressen en wordt dus toegewezen aan het originele adres. Een tweede manier om een alias aan te maken is om een punt (.) toe te voegen aan een bestaand adres. Deze punt ‘ziet’ Google ook niet als een onderscheidend teken in het e-mailadres. De gebruiker of een systeem waarin wordt gesolliciteerd ziet dus een nieuw e-mailadres, maar Google beschouwt het als het originele:



Figuur 7: Algemene vorm van een email-alias in Gmail

Vervolgens werd er in elke e-mailaccount een **autoforward** naar een algemeen e-mailadres ingesteld om het opvolgen van de sollicitaties te vergemakkelijken. Dit is relatief makkelijk en snel in te stellen

bij Gmail adressen. Bij Outlook en Hotmail is de standaard autoforward-functie bij beginnende accounts echter niet actief. Deze beperking werd omzeild door via *rules* (“regels” of een eenvoudige vorm van automatiseren in Outlook) te werken en een regel aan te maken die alle inkomende berichten doorstuurt naar het algemeen verzameladres.⁴³

Gmail	Outlook	Hotmail
<ul style="list-style-type: none"> • aanmaak met gsm-nummer • soms <i>loopholes</i> bruikbaar om adressen aan te maken zonder gsm, maar worden snel gesloten • veel aliassen mogelijk • eenvoudige autoforward 	<ul style="list-style-type: none"> • aanmaak zonder gsm-nummer • twee accounts per IP-adres • soms na aanmaak verificatie met gsm nodig • aliassen beperkt mogelijk • autoforward via ‘rules’ 	<ul style="list-style-type: none"> • aanmaak zonder gsm-nummer • twee accounts per IP-adres • soms na aanmaak verificatie met gsm nodig • geen aliassen mogelijk • autoforward via ‘rules’

Figuur 8: Overzicht met de verschillen tussen de e-mailproviders

3.6.5 Simkaarten en GSM-nummers

Simkaarten werden aangeschaft bij verschillende providers (Base en Proximus). Gsm-nummers werden waar mogelijk gerecycleerd rekening houdend met a) of het nummer al dan niet reeds was gebruikt bij een bepaalde selectieverantwoordelijke, en b) of de nummers van de sollicitanten binnen de vacature niet te gelijkaardig waren. Zo werden bijvoorbeeld de nummers 0475/28.18.36 en 0475/28.18.29 niet binnen dezelfde vacature gebruikt. Waar mogelijk werd hierop gelet bij de aanschaf van de simkaarten, maar in sommige telecomwinkels is de variatie van vrij verkrijgbare nummers beperkt. Telkens werd de

⁴³ Voor meer technische details over het gebruik van e-mails, zie Crabtree C (2018) An introduction to conducting email audit studies. In: *Audit Studies: Behind the Scenes with Theory, Method, and Nuance*. New York: Springer, pp.103–117.

voor- en/of achternaam⁴⁴ ingesproken in de voicemail door verschillende personen om de sollicitaties zo realistisch mogelijk te maken.

Bij de meeste vacatures werden de nummers niet gebruikt door AgO. Men zou dus kunnen suggereren dat de extra tijd (en kost) die het vergt om met echte nummers te werken kan worden bespaard in een opvolgmeting. In het geval van dit project is er echter besloten met echte nummers te werken om een dimensie van realiteit toe te voegen. De foutmelding die de selectieverantwoordelijken eventueel te zien krijgen omwille van het rijksregisternummer is niet te vermijden (zie *supra*). Een tweede foutmelding indien deze selectieverantwoordelijke ervoor zou opteren om de kandidaat op te bellen om het rijksregisternummer te corrigeren zou het risico op **detectie** sterk verhogen. Om deze reden draagt het gebruik (en de recyclage) van echte nummers de voorkeur weg.

Entiteiten die zelf wervingen deden gebruikten wel af en toe de telefoon om contact te leggen met de sollicitanten. Dit gebeurde meestal bij functies op het C- en D-niveau. Hierop werd via e-mail geantwoord om de procedure stop te zetten.

3.6.6 Cv-sjablonen

Bij het selecteren van de cv-sjablonen staan twee zaken centraal: **variabiliteit** en **werkbaarheid**. Omwille van detectie is het belangrijk cv-sjablonen te gebruiken die voldoende variëren. Niet alleen binnen één vacature, maar ook tussen al de sollicitanten voor de vacatures die onder een bepaalde selectieverantwoordelijke vielen, is dit een cruciaal gegeven. Een eerste set sjablonen werd via Microsoft Word gedownload. Word heeft een ruime selectie aan cv-templates (meer beschikbaar online) die makkelijk gebruikt kunnen worden.⁴⁵ Deze werden waar mogelijk herwerkt met variatie in kleur, lettertype en opbouw (bv. links of rechts uitgelijnd). Ook werden er een aantal vrij te gebruiken sjablonen gedownload van websites die in functie staan van solliciteren.⁴⁶

⁴⁴ Het gebruiken van enkel de voor- of achternaam heeft als voordeel dat deze nummers frequenter of flexibeler gebruikt kunnen worden weliswaar bij verschillende selectieverantwoordelijken (bv. een voicemail waarop “Geert” is ingesproken kan dienen voor Geert Janssens, Geert Desmet, of Geert Martens).

⁴⁵ Om deze manueel te downloaden, zie <https://templates.office.com/en-us/resume-templates> (geraadpleegd 22 januari, 2022).

⁴⁶ Bijvoorbeeld VDAB op <https://www.vdab.be/jobs/solliciteren/cv/voorbeeld-cvs-en-sjablonen> (geraadpleegd 22 januari, 2022).

Vervolgens werden de sjablonen getoetst op **werkbaarheid**. Met werkbaarheid wordt bedoeld dat het sjabloon makkelijk aan te passen moet zijn. Aangezien het aanpassen van de vormgeving soms veel tijd kost in Word, werd elk sjabloon getest op hoe makkelijk of moeilijk het is om de inhoud aan te passen naar een nieuw profiel. Concreet werd er gelet op ‘lijntjes’ of andere elementen (dikwijls verborgen) in het document die de hele opmaak in de war kunnen sturen. De sjablonen die overblijven werden genummerd (1 tot en met 49), en werden lukraak toegewezen aan de sollicitanten, gecontroleerd op selectieverantwoordelijke.

3.6.7 Lukrake toekenning, afwisseling, en gelijkwaardigheid

Het lukraak toekennen of randomiseren van elementen aan de profielen is cruciaal om geen **systematische fouten** (*bias*) te creëren.⁴⁷ Dit is belangrijk omdat het onmogelijk is exact dezelfde informatie en indrukken over te brengen via twee of drie cv’s ongeacht de mate van de gelijkenissen. In het bijzonder, wegens het hogere risico op detectie bij deze opdracht, was het noodzakelijk om voldoende variatie te creëren tussen de profielen.

Technisch gezien kan nagenoeg ieder aspect van een sollicitantenprofiel op basis van toeval worden gegenereerd. Beginnende bij het **cv-sjabloon** is het belangrijk dat deze lukraak worden toegewezen om te voorkomen dat de vormgeving, kleurschema’s, of zelfs lettertypes een invloed kunnen uitoefenen op het oordeel van de werkgever.⁴⁸ In dit experiment is er de toegevoegde uitdaging van een beperkt aantal selectieverantwoordelijken die de cv’s te zien krijgen. Het was dus cruciaal te vermijden dat selectieverantwoordelijken binnen een korte tijd dezelfde of gelijkaardige cv-sjablonen te zien kregen. **Demografische gegevens** dienen ook waar mogelijk, en binnen de grenzen van het steekproefkader, willekeurig aan de profielen toegekend te worden (bv. variatie in leeftijd binnen de afgesproken leeftijdsgroep).

⁴⁷ Bertrand, M., & Mullainathan, S. (2004). Are Emily and Greg More Employable than Lakisha and Jamal? A Field Experiment on Labor Market Discrimination. *The American Economic Review*, 94(4), 991–1013.

⁴⁸ Arnulf et al. (2010). Impression making by résumé layout: Its impact on the probability of being shortlisted. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 19(2), 221-230.

Vervolgens is het belangrijk **volgorde-effecten** te vermijden. Bij deze opdracht werd voornamelijk de **afwisseling met betrekking tot de discriminatiegronden** sterk gecontroleerd. Om dit te bewerkstelligen werd een uitgewerkt schema met profielvolgordes toegepast op de te testen vacatures (zie figuur 9). Aangezien handicap of chronische ziekte niet bij elke vacature getest werd en afhing van het aantal echte sollicitanten voor een vacature, werd deze grond niet opgenomen in het onderstaande schema. Wel werd deze discriminatiegrond afwisselend toegepast op het eerste of tweede profiel met een ‘Belgisch’ klinkende naam.

Vacature	Geslacht	Buitenlandse herkomst (hoe 'klinkt' de naam)
1	vrouw	Marokkaans
	vrouw	Belgisch
2	man	Marokkaans
	man	Belgisch
3	vrouw	Pools
	vrouw	Belgisch
4	man	Pools
	man	Belgisch
5	vrouw	Belgisch
	vrouw	Marokkaans
6	man	Belgisch
	man	Marokkaans
7	vrouw	Belgisch
	vrouw	Pools
8	man	Belgisch
	man	Pools

Figuur 9: Afwisseling van de fictieve profielen

Specifieke elementen kunnen een werkgever echter motiveren om een bepaalde kandidaat te verkiezen. Bijvoorbeeld iemand ziet haar alma mater of een bedrijf waarmee men vertrouwd is op een cv, en verkiest dit profiel (al dan niet onbewust). In principe is dit geen probleem zolang er voldoende willekeur is ingebouwd in het onderzoeksdesign. Er werd dus bijvoorbeeld nooit steeds een profiel met opleiding aan de KU Leuven gekoppeld aan dat van een vrouw en een opleiding aan de Universiteit Gent aan het profiel van een man (geen statische profielen). Wel werd er afgewisseld of gerandomiseerd zodat er op dit punt geen bias optreedt. Indien deze toewijzing van aspecten niet willekeurig is, dan zou het niet uit te sluiten zijn in het bovenstaande voorbeeld dat eventuele discriminatie van de vrouwelijke

(of mannelijke) kandidaat te wijten is aan de affiniteit van de werkgevers met de universiteit waar de kandidaat heeft gestudeerd.

Hoewel profielvariatie cruciaal is, is het bewaren van **gelijkwaardigheid** tussen de sollicitanten voor eenzelfde vacature dat natuurlijk ook. Zo moeten opleidingen en werkervaringen gelijkwaardig blijven. Binnen eenzelfde vacature werd het **niveau** van de opleiding en de **relevantie** constant gehouden. Voor een functie van jurist werd bijvoorbeeld geen profiel van “master in IT” met een profiel van “master in de rechten” vergeleken. Een master in de rechten is namelijk relevanter voor deze vacature, en de verschillende reacties op deze sollicitaties kunnen dus toe te schrijven zijn aan de divergente opleiding eerder dan aan discriminatie. Hetzelfde geldt voor werkervaring en andere details van het cv, zoals hobby’s, vrijwilligerswerk, of vaardigheden. Verschillen deze zaken binnen dezelfde vacature te sterk tussen de profielen, dan kan ongelijke behandeling van de kandidaten niet uitsluitend worden toegeschreven aan de discriminatiegronden (geslacht, buitenlandse herkomst of handicap of chronische ziekte) en wordt het moeilijker om wetenschappelijke conclusies te trekken.

3.7 Log-file

Een laatste cruciaal aspect van de voorbereiding betreft het Excel-bestand of **de log-file**. Dit bestand heeft als voornaamste doel het opslaan van al de relevante gegevens van de vacatures, de fictieve respondenten, en de reacties van de selectieverantwoordelijken. Na het verzamelen van de gegevens vormt dit bestand dan ook de dataset waarop de analyses plaatsvinden. Hier staan we kort stil bij de algemene opbouw en vormgeving van dit bestand ter voorbereiding. Een gedetailleerd overzicht van welke gegevens geregistreerd werden komt aan bod in het volgende deel.

Concreet werd er gewerkt met **verschillende sheets in het Excel-bestand**. De voornaamste zijn 1) de *log-sheet*, 2) een *gsm-sheet*, 3) een e-mail en namen-*sheet*, 4) een vragen en motivatie-*sheet*, en 5) een website-status en klantenlijst-*sheet*. In 1) de *log-sheet* werd alle informatie met betrekking tot de vacature, de fictieve sollicitanten voor deze vacature, en de reactie van de selectieverantwoordelijken bijgehouden. Met betrekking tot het uitvoeren van het experiment is dit dus de belangrijkste *sheet* die de basis vormt. De 2) *gsm-sheet* bevat een overzicht met de gsm-nummers, de status (in gebruik of vrij), informatie omtrent de ingesproken voicemail (welke naam en wie de voicemail insprak), en technische gegevens met betrekking tot de simkaart (telecomprovider, pincodes, simkaartnummers, PUK code,

etc.). De 3) e-mail en namen-*sheet* bevat de lijst van mogelijke namen per geslacht en per buitenlandse herkomst en eventuele overeenkomstige e-mailadressen en e-mail aliassen. Ook bevat deze de wachtwoorden voor de accounts, informatie gebruikt bij het aanmaken van het profiel in Outlook, Hotmail of Gmail (bv. de verjaardag), eventuele herstel-adressen, en andere opmerkingen. De 4) vragen en motivatie-*sheet* vervolgens bevat de zinsneden gebruikt voor het beantwoorden van de motivatievragen aanwezig bij sommige vacatures. De laatste 5) *sheet* bevat een overzicht van de laatste vacatures die gecontroleerd zijn geweest (veelal wekelijks geüpdatet) en welke klanten momenteel zijn aangesloten bij AgO. In principe is de verdeling van de informatie gevat in *sheet* 2 tot en met 5 zelf te kiezen door de onderzoeker. Alleen de *log-sheet* is cruciaal om toe te wijden aan de registratie van de gegevens. Indien men minder vertrouwd is met het manipuleren van gegevens in Excel, dan kan ervoor gekozen worden om nog enkele kolommen toe te voegen om manueel bepaalde zaken te registreren doorheen het experiment, eerder dan ze nadien om te vormen via Excel-functies of statistische programma's (bv. een kolom die aangeeft welke discriminatiegrond er per vacature werd getest).

3.8 Opsturen van fictieve sollicitaties

Op de private arbeidsmarkt worden sollicitaties dikwijls per e-mail verstuurd. Bij de Vlaamse overheid is er daarentegen een **online formulier** waarin de demografische gegevens, werkervaring, en de opleiding van de fictieve sollicitant moeten worden ingevuld alvorens kan worden gesolliciteerd. De vereiste gegevens en de mate waarin deze gegevens verplicht zijn verschillen naargelang de vacature. Demografische gegevens (inclusief een rijksregisternummer), opleiding, en werkervaring zijn elementen die standaard ingevuld moeten worden. Ook zijn er vacatures waarbij er verplicht bepaalde certificaten moeten worden opgeladen om te kunnen solliciteren (deze vacatures werden buiten beschouwing gelaten). Het cv opladen via een pdf of Word bestand is meestal niet verplicht aangezien de belangrijkste gegevens rechtstreeks in het formulier moeten worden ingevuld. Het kan echter wel het invullen van dit formulier versnellen. Door het uploaden van het cv worden de velden van het formulier namelijk zoveel mogelijk automatisch ingevuld. Voor dit project werd er meestal een cv geüpload zowel omwille van de tijds winst alsook het realistisch of 'menselijk' maken van onze sollicitaties. Enkel wanneer extra variatie nodig was omwille van het frequent solliciteren bij een bepaalde selectieverantwoordelijke werd er soms voor gekozen om enkel het online verplichte formulier in te vullen.

De meeste sollicitatieformulieren bevatten ook een aantal **motivatievragen**. Een aantal algemene vragen die frequent voorkomen zijn bijvoorbeeld: *“Motiveer waarom je voor deze functie, entiteit en de Vlaamse overheid solliciteert,” “Wat zijn jouw concrete verwachtingen van de functie? Licht in eigen woorden de functie-invulling zo concreet mogelijk toe,”* of *“Wat zijn je troeven voor de functie?”* Er zijn echter ook meer concrete vragen die een voorbeeld of een diepere kennis van bepaalde functies vereisen zoals: *“Welke kennis heb je van databeheer (verzamelen, invoeren en actualiseren van dossiergegevens in databanken, opvolgingslijsten, ...)? Hoe heb je deze kennis omgezet in de praktijk? Illustreer met enkele voorbeelden”* of *“Welke kennis heb je van courante MS-Office-toepassingen zoals; Outlook, Word, Excel en van SharePoint? Hoe heb je deze kennis omgezet in de praktijk? Illustreer met enkele voorbeelden.”*

Deze vragen zijn **niet altijd verplicht** in te vullen om de sollicitatie te verzenden. Het niet invullen van deze vragen werd door de selectieverantwoordelijke echter wel meegenomen in de evaluatie van de kandidaat en de uiteindelijke verantwoording van het afwijzen van de kandidaat. Na de pilootperiode werd er dus voor gekozen om altijd iets in te vullen bij deze vragen ook al waren ze strikt gesproken optioneel. De lengte van de antwoorden en de mate van detail varieerden over de vacatures heen, maar niet binnen de vacatures om de gelijkwaardigheid tussen de fictieve sollicitanten te bewaren. Beslissende factoren bij de mate van uitwerking van de antwoorden waren 1) de specificiteit van de vacature en bijgevolg de mate waarin een realistisch antwoord kon worden geformuleerd zonder diepe kennis, en 2) de vereiste opleidingsgraad van de vacatures. Met betrekking tot het eerste aspect zou het de kans op detectie verhogen als er telkens een lang maar nonsensicaal antwoord werd gegeven op gedetailleerdere vragen. Indien er over specifieke onderwerpen iets werd gevraagd (bv. een bepaalde wetgeving of specifieke milieuvergunningen) werd er geopteerd om na een korte opzoeksessie relatief algemeen en summier te antwoorden met bepaalde details maar zonder hier te diep op in te gaan. Vacatures waarvoor minder specifieke achtergrondkennis nodig was, werden uitvoeriger beantwoord. Waar mogelijk werden vacatures op bachelor- of masterniveau uitgebreider beantwoord in vergelijking met vacatures waar geen specifieke studievereisten voor zijn.

Concreet werden de antwoorden telkens in **Excel** geschetst alvorens deze in te geven in het formulier. Cruciaal is immers het behouden van de gelijkwaardigheid met betrekking tot ervaring en motivatie en tegelijk voldoende te variëren om het risico op detectie voldoende laag te houden. Indien dit niet

systematisch wordt bijgehouden en telkens bij het solliciteren rechtstreeks wordt ingegeven in het formulier lopen we het risico dezelfde zinsneden te gebruiken bij verschillende kandidaten. Door dit telkens in Excel (of een ander programma) te zetten, kunnen de antwoorden van de verschillende kandidaten binnen dezelfde vacature vergeleken worden, en is het ook mogelijk passages van antwoorden te recyclen voor gelijkaardige vacatures bij verschillende selectieverantwoordelijken.

Zoals reeds uitgebreid besproken in het onderdeel 'lukrake toekenning' is het cruciaal dat het verzenden van sollicitaties **geen merkbaar patroon** volgt en dat de volgorde van de profielen alterneert gebaseerd op de discriminatiegrond. Indien de onderzoeker er de gewoonte op nahoudt om elke dag op hetzelfde uur te solliciteren, dan kan dit opvallen. Ook met betrekking tot de te testen discriminatiegrond is het belangrijk de **volgorde af te wisselen** zodat bijvoorbeeld niet altijd de kandidaat met een Belgische naam eerst solliciteert. Indien de selectieverantwoordelijke een voorkeur heeft voor vroege vogels, kan de Belgische (vroege) kandidaat sneller tot de tweede ronde worden uitgenodigd. Dit zorgt dan voor een systematisch divergente behandeling van de sollicitanten waarbij het lijkt dat de Belgische kandidaat de voorkeur krijgt, terwijl het verschil in behandeling eigenlijk gaat over de volgorde of het tijdstip van solliciteren. Als vuistregel werden de sollicitaties op eenzelfde vacature met een interval van minstens 24 uur verstuurd. Bij vacatures met relatief weinig sollicitanten werd er, waar mogelijk, gekozen om dit interval te vergroten en een paar dagen tussen de sollicitaties te laten om het risico op detectie te verkleinen. Aangezien de vacatures bij de Vlaamse overheid een duidelijke looptijd hebben, was het verzenden van sollicitaties goed te plannen en was het solliciteren met een groter tijdsinterval tussen de sollicitaties mogelijk. Er werd ook geregeld voor of na de reguliere werkuren gesolliciteerd. Potentiële kandidaten die nog tewerkgesteld zijn, zullen waarschijnlijk eerder na de werkuren solliciteren voor nieuwe functies. Zodoende werd er op weekdays (zonder patroon) tussen 7u en 23u gesolliciteerd, en ook op zaterdag en zondag.

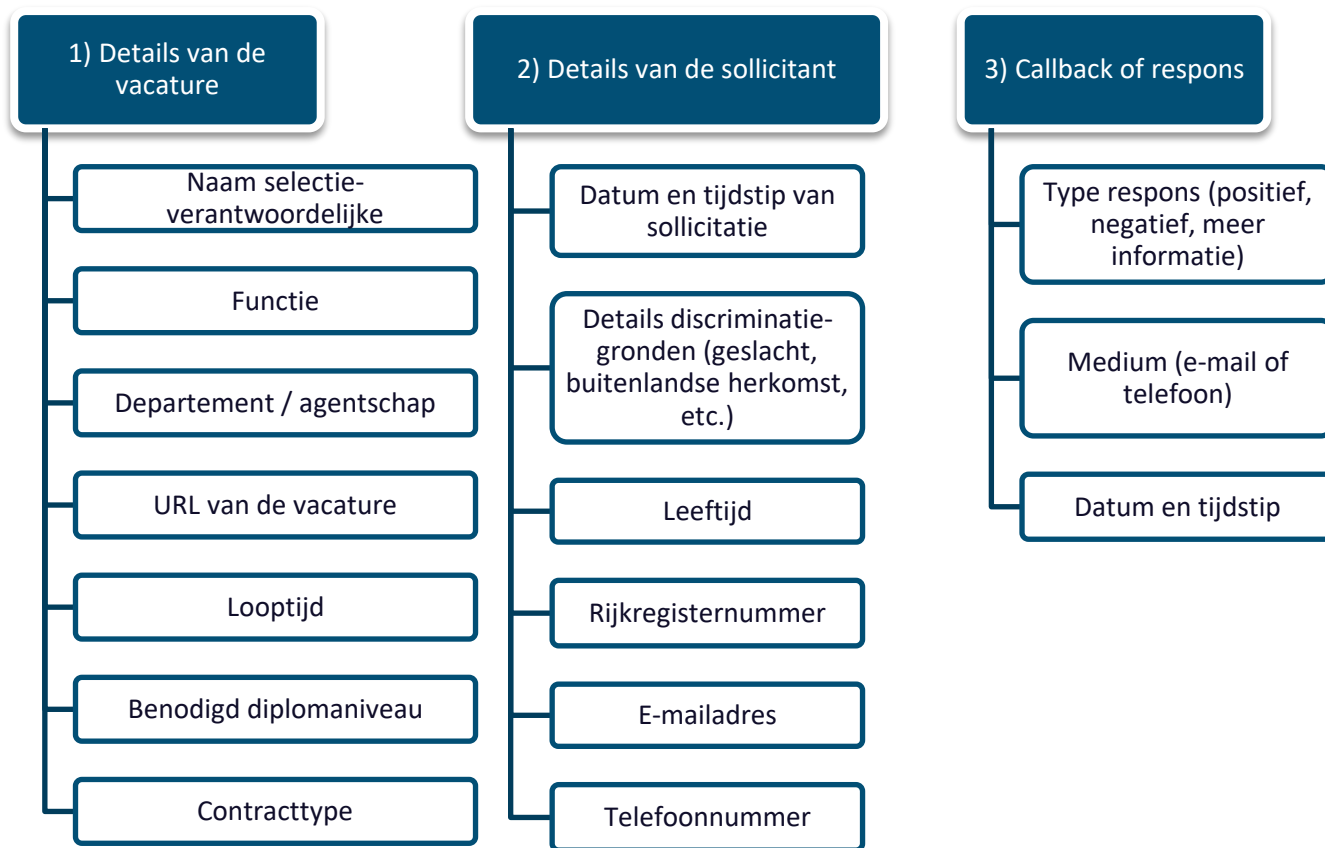
3.9 Registratie van sollicitaties en reacties

Alle informatie van de vacature en de voornaamste informatie met betrekking tot de sollicitatie werd geregistreerd omwille van verschillende redenen. Vooreerst is het cruciaal om tijdens de **analyse** toegang te hebben tot al de relevante variabelen. Misschien is er bijvoorbeeld een patroon van discriminatie dat alleen zichtbaar wordt indien de laaggeschoolde profielen of contracten van bepaalde duur worden geanalyseerd. Zo is het met betrekking tot het registreren van data en tijdstippen ook

aangewezen om in deze fase zo nauwkeurig mogelijk te werken en pas nadien te abstraheren indien nodig. Zo werd er bijvoorbeeld voor het registreren van het tijdstip van solliciteren niet met “voormiddag” of “namiddag” gewerkt maar met exacte maten zoals 11u42 of 18u22. Hoewel deze aspecten niet beschouwd worden als discriminatiegronden is het echter met statistische software eenvoudig dit wetenschappelijk te staven zolang de data voorhanden is. Wordt bepaalde informatie niet geregistreerd, dan kan er nooit worden uitgesloten dat deze elementen geen effect hebben op de resultaten van het experiment.

Een tweede reden situeert zich in de algemene **efficiëntie** van het experiment. Het op maat maken van een groot aantal cv's dat gepaard gaat met dit experiment inclusief de (verplichte) motivatievragen kost veel tijd. Ook de algemene administratie voor het opvolgen van antwoorden, genereren van profielen en opzetten en onderhouden van namen, e-mailadressen, en gsm-nummers is, in vergelijking met de correspondentietesten in de private sector, tijdsintensief. Voldoende gegevens registreren in een overzichtelijk Excel-bestand maakt het makkelijker te controleren welke selectieverantwoordelijke welke informatie reeds heeft gezien (bv. welke namen, gsm-nummers, cv-sjabloon, etc.). Mits een paar kleine aanpassingen kunnen zo cv's gerecycleerd worden voor gelijkaardige vacatures en de benodigde tijd drastisch reduceren in vergelijking met het telkens opnieuw creëren van ieder aspect van een profiel. Eventuele bronnen van detectie kunnen zo evenzeer beter in het oog worden gehouden. Randomiseren en alterneren heeft steevast de voorkeur maar soms zorgt dit ongewild toch voor patronen. Zo kan bijvoorbeeld selectieverantwoordelijke X telkens met een profiel met handicap Y worden geconfronteerd. Indien dit profiel onder echte kandidaten zo vaak niet voorkomt, dan kan dit uiteindelijk argwaan wekken en de kans op detectie verhogen. Dit soort controles kunnen in principe worden ingebouwd met functies en formules in Excel, maar soms is het makkelijker en sneller om dit visueel en manueel af te toetsen (bv. via pivot tabellen). Complexiteit wordt voorbehouden voor de zaken waar dit nuttig is.

Om het overzicht te bewaren werd het Excel-bestand onderverdeeld in verschillende groepen:



Figuur 10: Overzicht van de te registreren details per groep

Details van de vacature: Hier geldt dat ook de details die niet het centrale onderdeel vormen van het experiment geregistreerd werden. De naam van de **selectieverantwoordelijke** is in de eerste plaats belangrijk met het oog op detectie. Eenzelfde persoon mag namelijk niet overstelpt worden met (gelijkaardige) fictieve sollicitaties in een te korte periode. Vervolgens werd de naam van de **functie**, de **werkgever**, het benodigde **diplomaniveau**, **contracttype**, de **looptijd** van de vacature, en uiteindelijk nog de URL van de **vacature** geregistreerd. Deze informatie werd enerzijds geregistreerd om nadien mee op te nemen in de analyses indien de steekproef voldoende groot zou zijn (bv. controleren voor contracttype). Anderzijds is het belangrijk om de efficiëntie zo hoog mogelijk te houden tijdens het testen zelf en te recyclen waar mogelijk. Indien vacatures voor gelijkaardige functies op een later

moment of onder een ander departement en selectieverantwoordelijke terugkomen, dan kunnen deze hergebruikt worden mits kleine aanpassingen.

De **naam van de selectieverantwoordelijke** is publieke informatie aangezien deze op de website bij de vacature wordt vermeld. Het verzamelen van de naam is nodig voor statistische controle. Na het verzamelen van de gegevens en voor het uitvoeren van de analyses wordt er een willekeurige code toegewezen per selectieverantwoordelijke. De analyses en de resultaten vinden plaats in een apart bestand en worden dus niet rechtstreeks gekoppeld aan de namen van de selectieverantwoordelijken. Selectieverantwoordelijken kunnen dan ook niet geïdentificeerd of aan bepaalde resultaten gekoppeld worden door de opdrachtgevers. Deze informatie wordt ook niet gedeeld met de opdrachtgevers.

Details van de sollicitatie: In het volgende deel van het Excel-bestand werd alle relevante data van de fictieve sollicitanten geregistreerd, beginnende met de **datum en tijd** waarop ze solliciteren. Ook werden de geteste **discriminatiegronden**, de **geboortedatum** en het fictieve **rijksregisternummer** geregistreerd. Vervolgens werd ook het **e-mailadres** en het gebruikte **gsm-nummer** geregistreerd. Dit is voornamelijk belangrijk om te weten welke adressen en nummers reeds zijn gebruikt.

Callback of respons: In dit deel wordt vastgelegd wat de reactie is op de sollicitatie. Het belangrijkste aspect is hier het type respons. Analoog met de wetenschappelijke literatuur⁴⁹ kan er een onderverdeling worden gemaakt binnen de **positieve respons**. Een positieve respons in ruime zin wordt gedefinieerd als om het even welke positieve reactie (uitnodiging job gesprek, voorstel voor andere positie, vraag om meer informatie). Een respons in enge zin is een concrete uitnodiging voor de volgende ronde (testen, interviews, etc.). Een **negatieve respons** kan zowel bestaan uit een negatieve email of telefoon (bv. niet voldoen aan de vereisten) als het uitblijven van een reactie. Geen reactie is in dit experiment in principe geen optie aangezien AgO een beleid hanteert waarbij er altijd een antwoord moet komen op de sollicitatie. Bij entiteiten die zelf selecties uitvoeren kwam het wel voor dat er geen reactie was, maar dit bleef beperkt tot zes inzendingen. Deze werden dan ook niet

⁴⁹ Baert, S., Norga, J., Thuy, Y., & Hecke, M. V. (2016). Getting Grey Hairs in the Labour Market: An Alternative Experiment on Age Discrimination. *Journal of Economic Psychology*, 57, 86–101; Gaddis, S. M. (Ed.). (2018). *Audit Studies: Behind the Scenes with Theory, Method, and Nuance*. Springer International Publishing; Lippens, L., Vermeiren, S., & Baert, S. (2022). *The State of Hiring Discrimination: A Meta-Analysis of (Almost) All Recent Correspondence Experiments*. SSRN Electronic Journal.

afzonderlijk geanalyseerd. Er werd een code gebruikt om te duiden wat voor soort reactie er was (0: negatieve reactie; 1: positieve reactie, 2: verzoek om meer informatie, 3: geen reactie). Positieve respons in de ruime zin bleek niet van toepassing. Indien er om meer informatie werd gevraagd was dit ofwel met betrekking tot het rijksregisternummer ofwel het diploma. Hier verder in detail op reageren was onmogelijk, dus werd op dit punt het proces afgebroken. Tot slot werd het **medium, datum, en tijdstip van de reactie** genoteerd. Deze laatste zijn interessant omdat voorgaand onderzoek structurele verschillen heeft vastgesteld in hoe snel verschillende groepen antwoord krijgen.⁵⁰ Indien deze informatie voorhanden is, kan daarop gecontroleerd worden.

Alles werd vastgelegd in een Excel-bestand (**log-file** met één rij = één sollicitant) beginnende met een uniek ID voor iedere sollicitant (bv. 0001, 0002, etc.). Er werden ook enkele kolommen ter referentie toegevoegd (status van antwoord; de aanwezigheid van extra vragen; met welke mate van detail er op de vragen werd geantwoord; of er een lege pdf werd toegevoegd als diploma, etc.).

Als laatste stap werd de webpagina van elke vacature afgeprint in pdf en opgeslagen. De **folderstructuur** ziet eruit als volgt:

vacaturenummer > cv1, cv2, cv3, vacature

bijvoorbeeld: folder “v001” bevat

> Word bestanden (cv’s) “0001”, “0002”, “0003”

> pdf-bestand (vacature) “v001”

3.10 Conclusie met betrekking tot het inzetten van correspondentietesten

Tot slot voegen we een aantal opmerkingen toe met betrekking tot deze methodiek en opvolgmetingen. Een eerst punt betreft de verplichte diploma’s. Het **verzenden van fictieve diploma’s** (met medeweten van de universiteiten, hogescholen of andere onderwijsinstellingen), werd door de onderzoekers

⁵⁰ Kaas, L., & Manger, C. (2011). Ethnic Discrimination in Germany’s Labour Market: A Field Experiment. *German Economic Review*, 13(1), 1–20; Duguet, Parquet, L’horty, & Petit. (2015). New Evidence of Ethnic and Gender Discriminations in the French Labor Market Using Experimental Data: A Ranking Extension of Responses from Correspondence Tests. *Annals of Economics and Statistics*, 117/118, 21.

bestudeerd en blijkt niet mogelijk. Tijdens het onderzoeksdesign dient hier dus een praktische oplossing voor gevonden te worden in functie van de procedure op het moment van de meting.

Bij opvolgmetingen dient ook de **manuele aard** van dit soort correspondentietesten in de verf te worden gezet. Dit is namelijk het voornaamste punt van onderscheiding in vergelijking met correspondentietesten in de private sector waar enorm veel vacatures op korte tijd getest kunnen worden door het beperkt aantal benodigde profielen. Dit is voornamelijk cruciaal met betrekking tot het uitstippelen van de benodigde middelen en werkkrachten en dient tijdens de voorbereiding besproken te worden. Om zicht te krijgen op de benodigde tijd en werkkrachten raden we dan ook aan om voor de eigenlijke aanvang van het experiment minstens tien vacatures te testen in een pilootfase. Deze dienen te variëren in functieniveau en ook verplichte motivatiebrieven of motivatievragen te bevatten. De benodigde tijd voor het opstellen van een cv (en motivatiebrief) varieert sterk: van 15 minuten voor een algemeen administratief profiel bij een selectieverantwoordelijke die nog niet werd aangeschreven, tot meerdere uren voor specifieke functies bij selectieverantwoordelijken die reeds meermaals werden getest. Deze specifieke functies vereisen dikwijls kennis inzake specifieke regelgeving en procedures (bv. milieuwetgeving) die moet worden aangetoond in de motivatievragen. De benodigde tijd is dan ook in grote mate afhankelijk van de achtergrond van de onderzoeker en de mate waarin deze de benodigde informatie kan opzoeken en de vragen geloofwaardig kan oplossen. Het geloofwaardig invullen van dit soort vragen voor meerdere profielen kan dan ook erg tijdsintensief zijn.

Tot slot is het ook nodig het **aantal sollicitanten** per vacature nauwgezet te controleren met het oog op detectie. Op het eerste gezicht zijn er meer dan genoeg vacatures bij de Vlaamse overheid om correspondentietesten uit te voeren. Het aantal sollicitanten verschilt echter drastisch per vacature. De minimumrichtlijn hier gehanteerd voor het testen was een ondergrens van vier sollicitanten per vacature voor duotesten en zes sollicitanten voor triotesten. Tijdens het experiment werd er geen gewag gemaakt van detectie en uit bevraging van de selectieverantwoordelijken in een focusgroep na de testen bleek hetzelfde. In lijn met het Centraal Expertencomit e raden we aan om **de richtlijn van 200 vacatures** te hanteren, hoewel het mogelijk is om met een lager aantal ook wetenschappelijk gefundeerde resultaten te bekomen. Het aantal te testen vacatures kan natuurlijk verhoogd worden

door de testperiode te verlengen. Hoe langer deze periode, hoe meer vacatures getest kunnen worden zonder noodzakelijk de kans op detectie te verhogen.

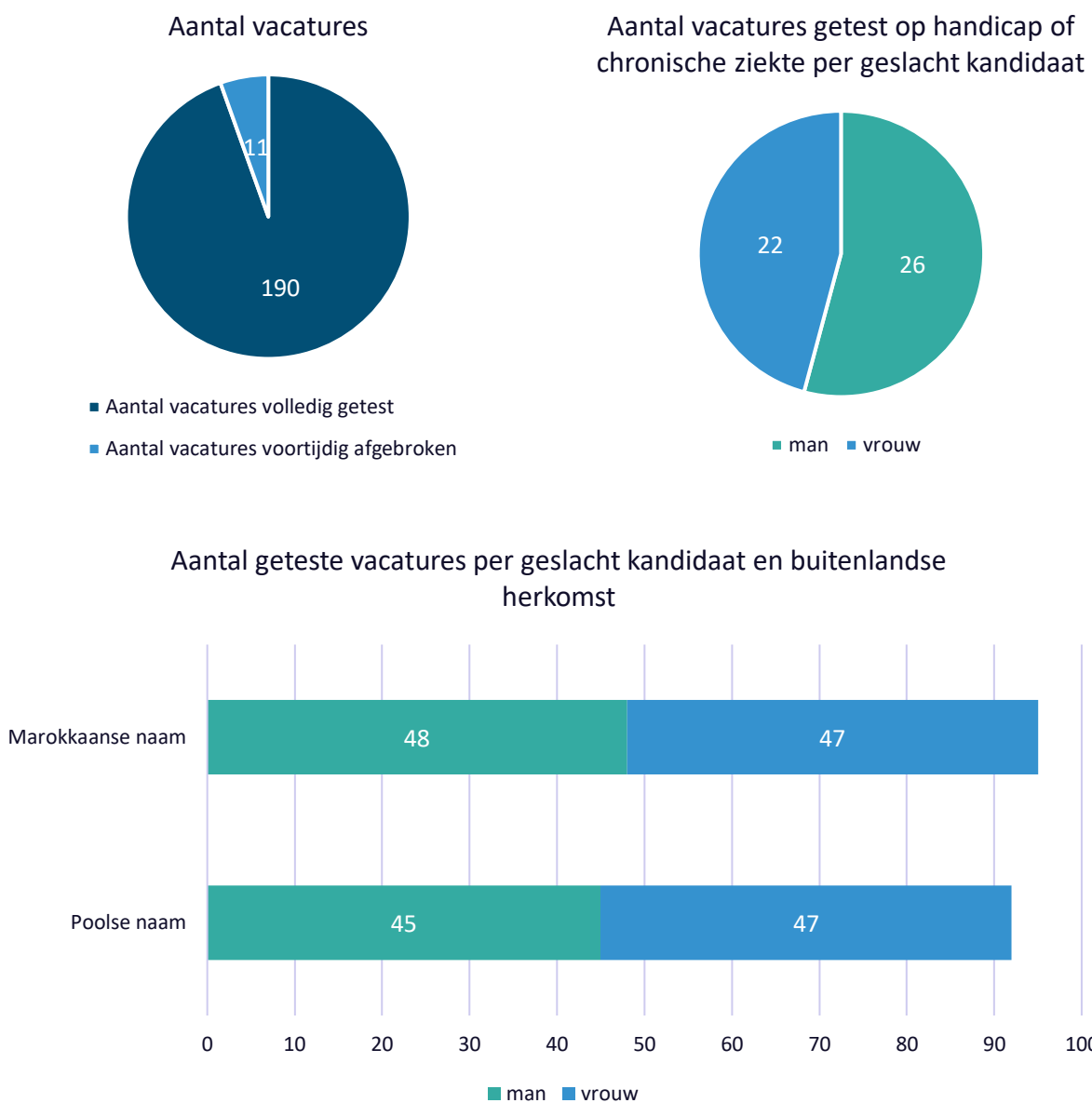
4 Resultaten correspondentietesten

4.1 Gerealiseerde steekproef

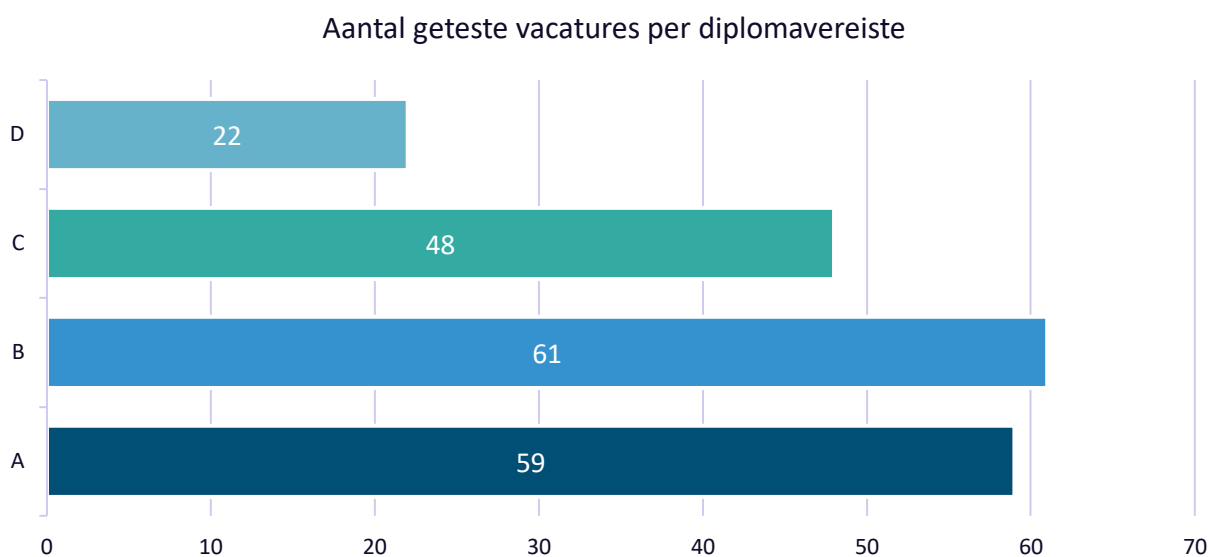
Op de private arbeidsmarkt zijn er veel vacatures voorhanden die met correspondentietesten getest kunnen worden. Doorgaans trekt men dan een aselechte (getrapte) steekproef uit dit uitgebreide aanbod. Op die manier kan men via inferentiële statistiek betrouwbare uitspraken doen over de volledige arbeidsmarkt. Er wordt met andere woorden normaal gezien getest op een willekeurig kleiner aantal vacatures om dan de situatie van alle vacatures te kunnen inschatten. Door het lage aantal vacatures binnen de vooropgestelde parameters bij de Vlaamse overheid tijdens de testperiode is komt de steekproef nagenoeg overeen met het steekproefkader en de onderzoekspopulatie. Deze parameters worden hieronder besproken.

Voorname­lijk met het oog op het vermijden van detectie werd er besloten om bepaalde vacatures niet mee te testen. In de eerste plaats gaat het om vacatures met een laag aantal echte sollicitanten. Ook werden vacatures voor kaderfuncties en gelijkaardige functies onder dezelfde selectieverantwoordelijke binnen een te korte tijdspanne (binnen dezelfde week) vermeden. Verder waren er ook vacatures die omwille van technische redenen niet getest konden worden (bv. het verplicht opladen van een rijbewijs of andere certificaten). Deze vacatures buiten beschouwing gelaten, werden alle overige vacatures getest binnen de vooropgestelde krijtlijnen (zie 3.3 *onderzoeksdesign*).

Een overzicht van de gerealiseerde steekproef vindt men in figuur 11 en figuur 12. Tussen februari 2022 en januari 2023 werden 434 sollicitaties gedaan op 201 vacatures. Van deze 201 vacatures werden er 11 vacatures voortijdig afgebroken. 190 vacatures werden dus meegenomen in de analyses. Zo werd onder meer een aantal keer de procedure voortijdig stopgezet langs de kant van de werkgever of waren er technische moeilijkheden met het sollicitatieformulier. Met betrekking tot geslacht en buitenlandse herkomst kon elke kruising evenveel keer getest worden. Zo werden bij 47 vacatures Marokkaanse vrouwen, bij 48 vacatures Marokkaanse mannen, en bij 47 vacatures Poolse vrouwen en 45 vacatures Poolse mannen getest. De discriminatiegrond handicap of chronische ziekte werd exploratief getest door middel van 22 vrouwelijke en 26 mannelijke profielen. Vacatures op het A-niveau werden 59 keer getest, op het B-niveau 61 keer, op het C-niveau 48 keer, en op het D-niveau 22 keer.



Figuur 11 Gerealiseerde steekproef: aantal geteste vacatures op handicap/chronische ziekte, personen met buitenlandse herkomst.

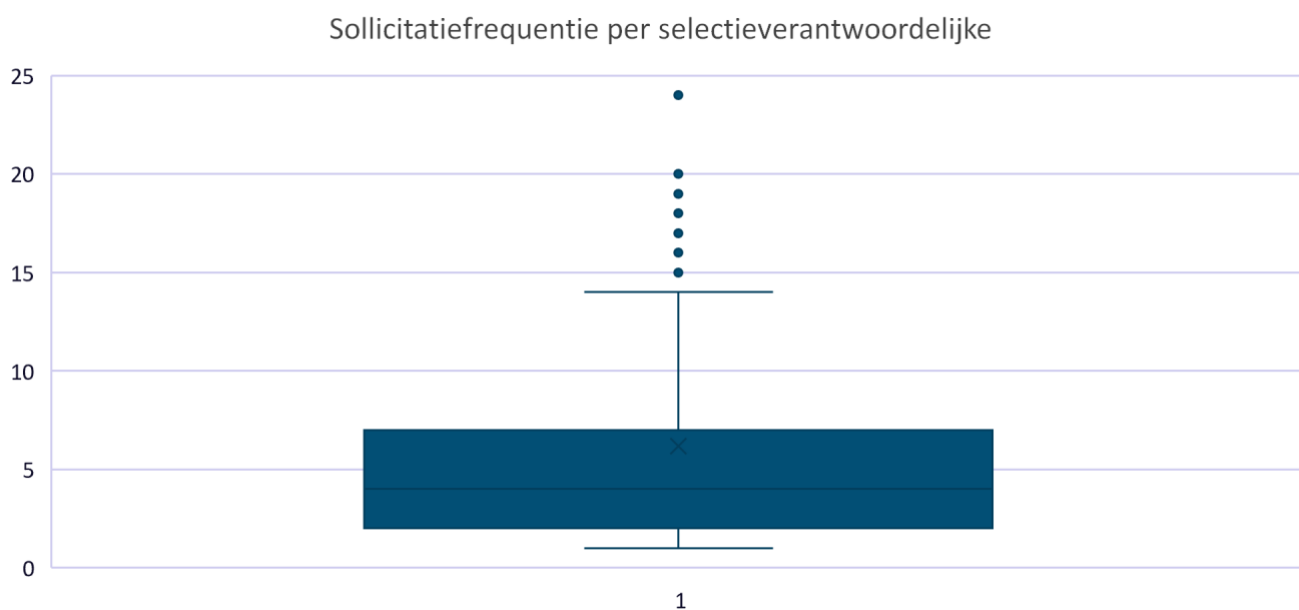


Figuur 12 Gerealiseerde steekproef: aantal geteste vacatures per diplomavereiste.

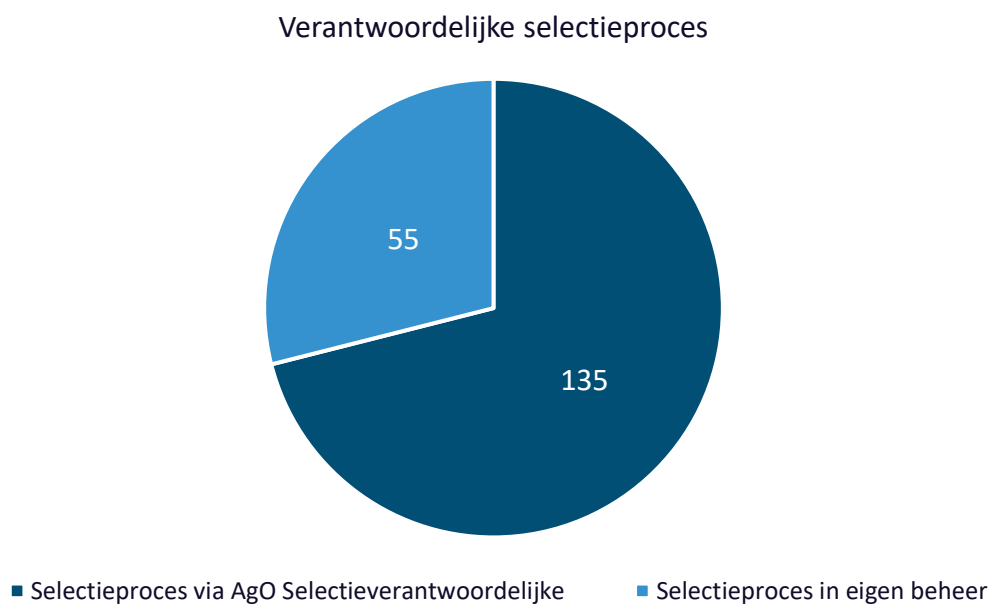
Tijdens de testperiode ontvingen 68 verschillende personen (Agentschap Overheidspersoneel of AgO, en niet-AgO (eigen beheer door de entiteit) selectieverantwoordelijken) minstens één sollicitatie.⁵¹ Het aantal sollicitaties varieerde sterk per selectieverantwoordelijke. Zo zijn er selectieverantwoordelijken die slechts voor één vacature werden aangeschreven, maar zijn er ook die meer dan 20 sollicitaties ontvingen. Uit de box plot in figuur 13 blijkt ook dat de helft van de selectieverantwoordelijken twee tot zes sollicitaties ontvingen. 55 vacatures waren onder de verantwoordelijkheid van de entiteiten zelf. 135 werden uitgevoerd door AgO. Vrouwelijke selectieverantwoordelijken ontvingen bijna evenveel mannelijke als vrouwelijke kandidaten (respectievelijk voor 68 en 76 vacatures). 46 vacatures vielen onder mannelijke selectieverantwoordelijken. 27 van deze vacatures werden getest met mannelijke paren en 19 met vrouwelijke paren. Opgesplitst tussen AgO en niet-AgO vacatures werd er op 49 vacatures met mannelijke sollicitanten en 56 met vrouwelijke sollicitanten bij vrouwelijke AgO-selectieverantwoordelijken gesolliciteerd, en op 18 vacatures met mannelijke en 12 met vrouwelijke sollicitanten bij mannelijke AgO-selectieverantwoordelijken. Bij vrouwelijke niet-AgO selectieverantwoordelijken werd er op 19 vacatures gesolliciteerd met mannelijke profielen, en op 20

⁵¹ De vacatures waarvoor iemand slechts één sollicitatie ontving werden voortijdig afgebroken (bv. procedure werd stopgezet of soms voortijdig offline gehaald).

met vrouwelijke profielen. Bij mannelijke niet-AgO selectieverantwoordelijken lag dit lager, met respectievelijk 9 en 7 vacatures.

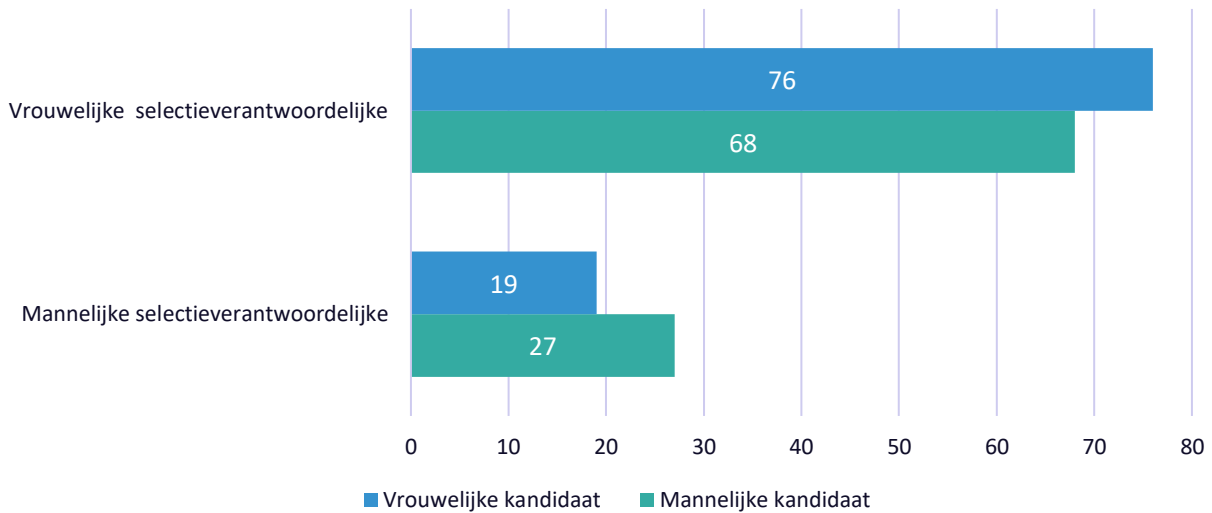


Figuur 13 Box plot sollicitatiefrequentie per selectieverantwoordelijke



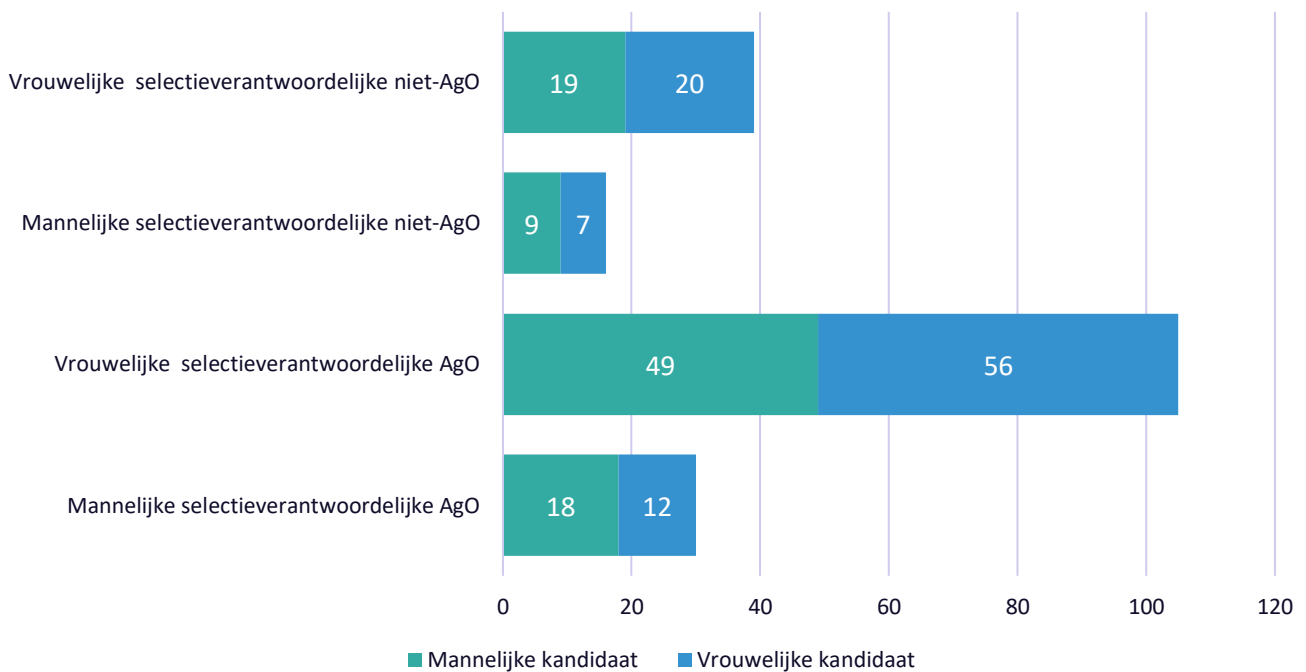
Figuur 14 Aantal vacatures per verantwoordelijke voor het selectieproces

Aantal vacatures met vrouwelijke en mannelijke kandidaten per geslacht van de selectieverantwoordelijke



Figuur 15 Aantal vacatures met vrouwelijke en mannelijke kandidaten per geslacht van de selectieverantwoordelijke

Aantal vacatures Ago en eigen beheer per geslacht



Figuur 16 Aantal vacatures Ago en eigen beheer (niet-AgO) per geslacht van de sollicitant en selectieverantwoordelijke

4.2 Uitnodigingskansen

Uitnodigingskansen drukken de kans uit voor leden van een bepaalde groep (bv. de test- of controlegroep) om uitgenodigd te worden voor een volgende ronde. Deze volgende ronde neemt bij de Vlaamse overheid meestal de vorm aan van een gesprek, interview, of (gestandaardiseerde) testen. De uitnodigingskans van een bepaalde groep wordt als volgt berekend: Het aantal uitnodigingen gedeeld door het totaal aantal sollicitanten van de specifieke groep. Als bijvoorbeeld 100 fictieve kandidaten uit groep A solliciteerden en dit 22 positieve reacties⁵² opleverde, dan is de uitnodigingskans voor sollicitanten uit groep A 22% (22/100).

$$p_{uj} = \frac{Obs_{j1}}{Obs_{totaal}} = \frac{Obs_{j1}}{Obs_{j1} + Obs_{j0}}$$

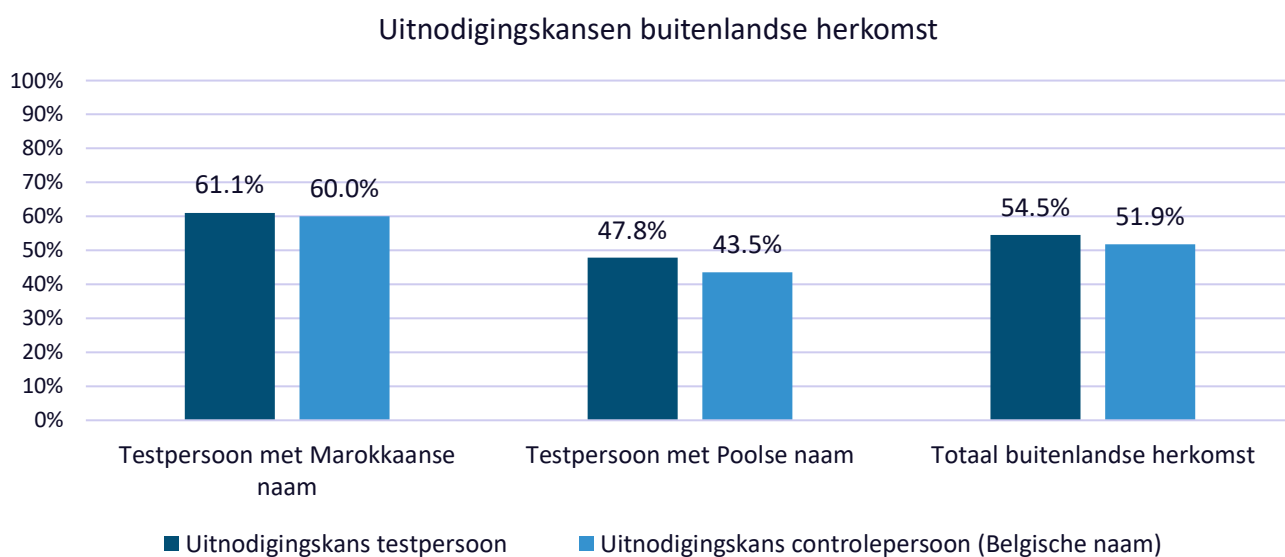
P_{uj}	<i>de kans op uitnodiging voor groep j</i>
Obs_{j1}	<i>het aantal observaties waarbij de kandidaat van groep j wordt uitgenodigd</i>
Obs_{totaal}	<i>= $Obs_{j1} + Obs_{j0}$ of het totaal aantal observaties of de som van het aantal observaties waarbij de kandidaat van groep j wordt uitgenodigd, en het aantal observaties waarbij deze niet wordt uitgenodigd</i>

De uitnodigingskansen per geteste groep worden samengevat in figuur 17 en 18. De kandidaten met buitenlandse herkomst (hier met een Poolse of Marokkaanse naam) kregen samen in 54,5% van hun sollicitaties een positieve reactie. Gezien de standaardisatie van het proces is een positief antwoord hier telkens een uitnodiging naar een volgende ronde (een gesprek of het afnemen van testen). Voor de controle-kandidaat (een persoon met een Belgisch klinkende naam) was dit 51,9%. Het verschil in positieve antwoorden is dan ook laag met 2,6 procentpunten (niet significant). De uitnodigingskansen voor de kandidaten met Poolse en Marokkaanse namen zijn respectievelijk 47,8% en 61,1%, en die van hun tegenhangers met Belgische namen in de geteste vacatures 43,5% en 60% (positief antwoord verschil van 4,3 en 1,1 procentpunten respectievelijk; niet significant). Kandidaten met een handicap of chronische ziekte werden in 60,4% van de sollicitaties uitgenodigd. De kandidaat zonder handicap of ziekte in 58,3% van de sollicitaties (niet significant).

⁵² De definitie van deze positieve reactie kan in lijn met het voorgaande variëren naargelang het soort reactie. Zo zou bijvoorbeeld de uitnodigingskans in ruime en enge zin berekend kunnen worden waarbij de kans in enge zin logischerwijs kleiner zal zijn dan die in ruime zin. Voor dit onderzoek is de uitnodigingskans in principe steevast in de vorm van een uitnodiging en wordt de opsplitsing tussen ruim en eng niet gemaakt.

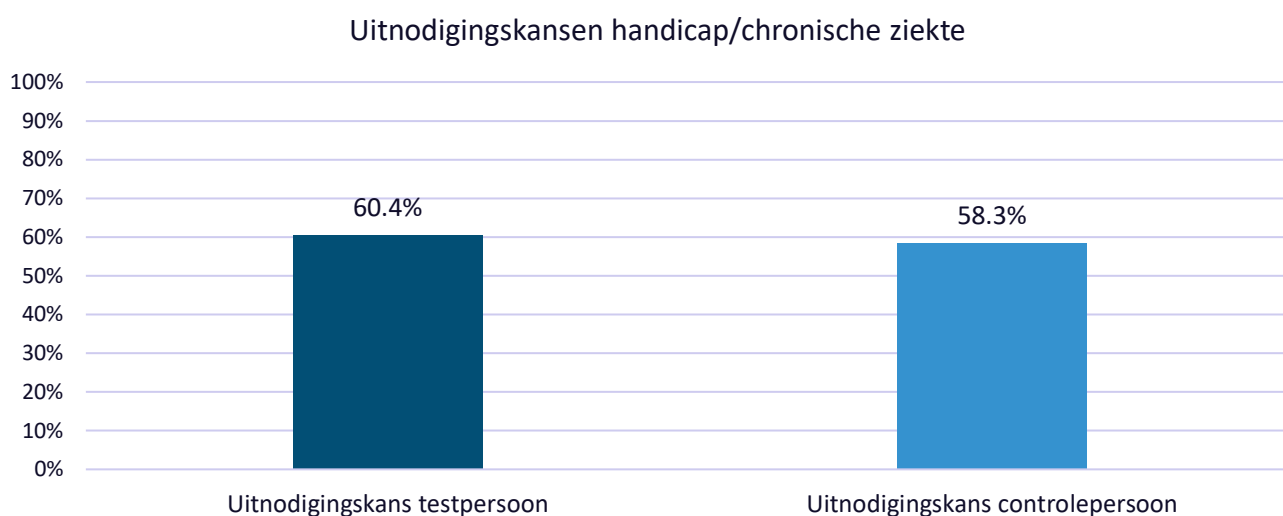
Al bovenstaande verschillen zijn niet significant. De p-waarde voor de Poolse namen bedraagt 0,554 en voor de Marokkaanse namen 0,882.⁵³

De verschillen worden dus statistisch toegewezen aan toeval. De uitnodigingskansen voor sollicitanten met buitenlandse herkomst verschillen dus niet significant van die voor sollicitanten met een Belgische naam. Er is dus **geen sprake van discriminatie**.



Figuur 12 Uitnodigingskansen voor sollicitanten met buitenlandse herkomst (percentage)

⁵³ In de statistiek is de p-waarde een maatstaf om de waarschijnlijkheid van een nulhypothese te beoordelen aan de hand van kans. In dit geval is de nulhypothese dat er geen verschillen in uitnodiging zijn tussen de test en controle groepen en er dus ook geen discriminatie is. Hoe kleiner de p-waarde, hoe onwaarschijnlijker de nulhypothese. Doorgaans nemen we een grens van 0,05 voor de p-waarde. Indien de p-waarde groter is dan 0,05, dan is er geen sterk bewijs tegen de nulhypothese en zien we de gevonden verschillen als toevallig. Indien de p-waarde kleiner is, dan spreken we van discriminatie.



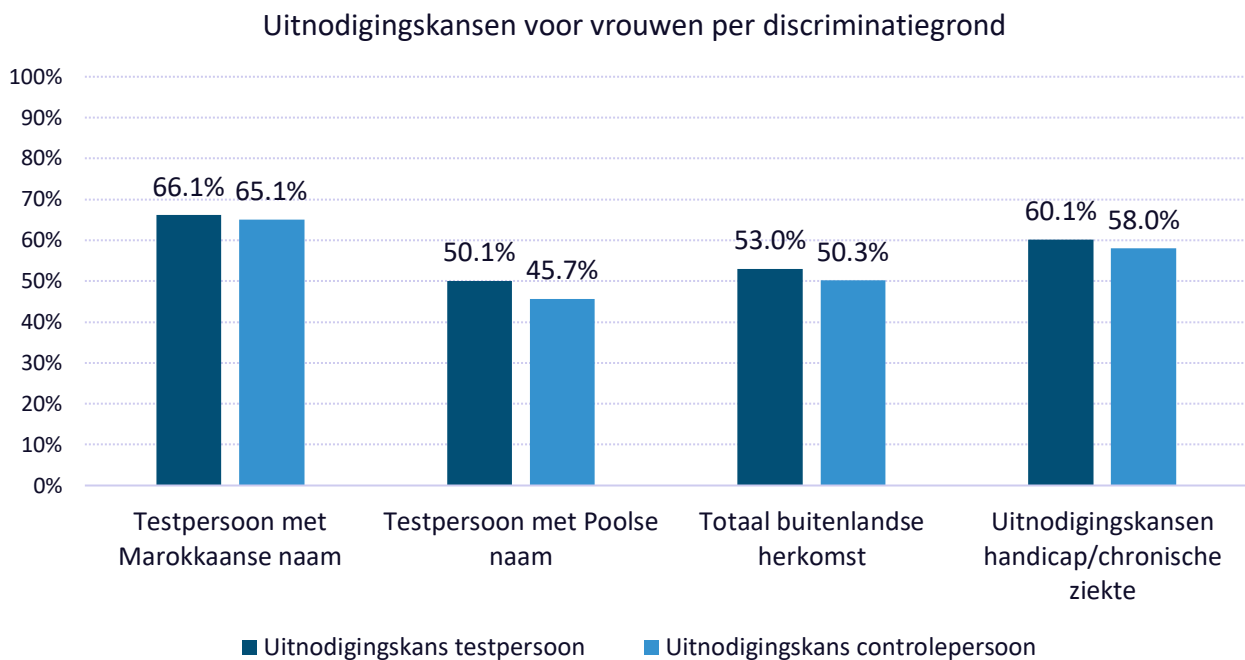
Figuur 13 Uitnodigingskansen voor personen met handicap of chronische ziekte (percentage)

Bovenstaande analyses werden ook intersectioneel gedaan waarbij werd opsplitst naar het geslacht van de respondent. De verschillen blijven niet significant en zijn dus puur te wijten aan toeval. Bij **vrouwelijke kandidaten** (figuur 19) bekomen kandidaten met buitenlandse herkomst in 53,0% van hun sollicitaties een positieve reactie. Voor de controle-kandidaat (een vrouwelijk profiel met een Belgisch klinkende naam) was dit 50,3%. Het positief antwoord verschil is bijgevolg 2,7 procentpunten en is niet significant. De uitnodigingskansen voor **vrouwelijke kandidaten met Poolse en Marokkaanse** namen zijn respectievelijk 50,1% en 66,1%, en die van de controle-kandidaten 45,7% en 65,1% (positief antwoord verschil 4,4 en 1 procentpunten respectievelijk; niet significant). De vrouwelijke profielen met een handicap of chronische ziekte hebben een uitnodigingskans van 60,1% en die zonder, een uitnodigingskans van 58% (niet significant).

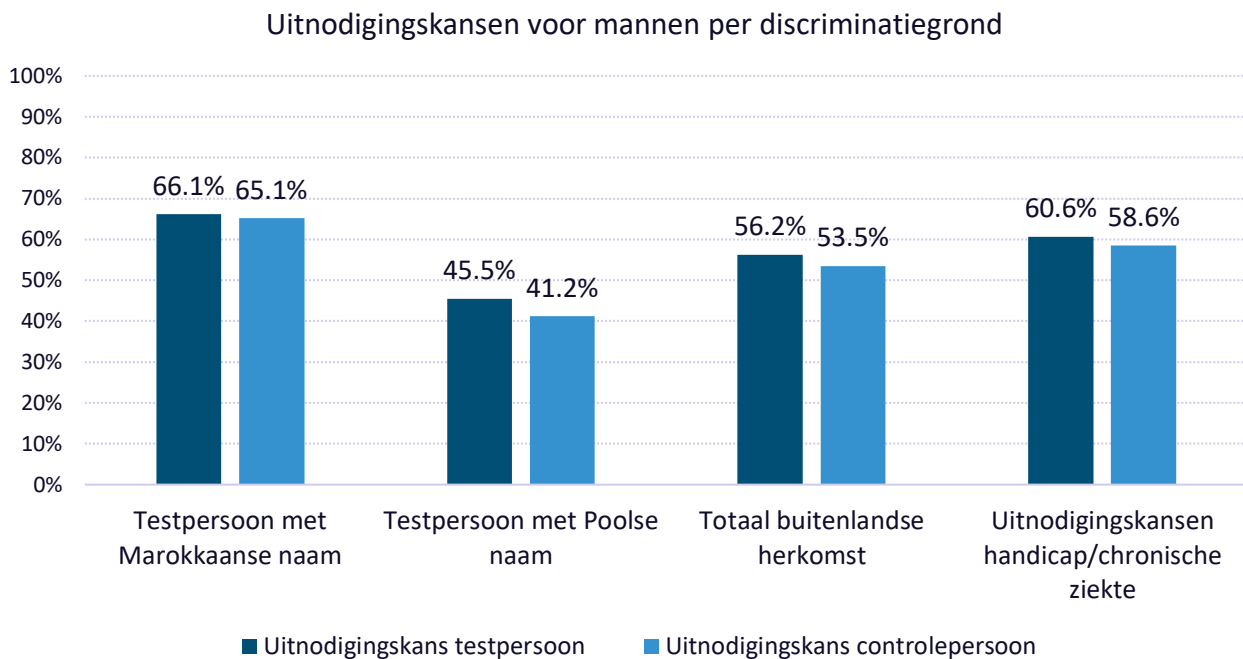
Bij **mannelijke kandidaten** (figuur 20) bekomen kandidaten met een Poolse naam en de controle kandidaten met Belgische naam voor respectievelijk 45,5% en 41,2% van de sollicitaties een positief antwoord (niet significant). Voor kandidaten met een Marokkaanse naam is dit 66,1% en voor de controlepersoon 65,1% (niet significant). Globaal genomen kregen mannelijke kandidaten met buitenlandse herkomst bij 56,2% van de sollicitaties een positieve reactie, en de controlepersoon met Belgische naam bij 53,5% (niet significant). Ook voor de mannelijke kandidaten zijn deze resultaten dus niet significant. Mannelijke profielen met een handicap of chronische ziekte werden frequenter uitgenodigd dan de mannelijke profielen zonder handicap of chronische ziekte (60,6% en 58,6%

respectievelijk; niet significant).

De verschillen in uitnodigingskansen tussen de testprofielen en de controleprofielen zijn telkens erg klein en niet significant. Er is dan ook **geen sprake van discriminatie** in deze analyses. De verschillen tussen de groep met mannelijke profielen en vrouwelijke profielen worden in 4.4 verder bekeken. Geslacht werd niet binnen dezelfde vacature getest dus de uitnodigingskansen mogen niet zomaar met elkaar worden vergeleken.



Figuur 14 Uitnodigingskansen voor vrouwen per discriminatiegrond (percentage)



Figuur 15 Uitnodigingskansen voor mannen per discriminatiegrond (percentage)

4.3 Nettodiscriminatiegraad

Nettodiscriminatiegraden worden in de internationale wetenschappelijke literatuur frequent gebruikt om de mate van ongelijke behandeling uit te drukken en te analyseren. Deze wordt als volgt berekend:

$$\text{Nettodiscriminatiegraad} = \frac{Obs_{i1} - Obs_{j1}}{Obs_{ij1}}$$

Obs_{i1} het aantal observaties waarbij enkel de meerderheidskandidaat een gunstige uitkomst kent

Obs_{j1} het aantal observaties waarbij enkel de minderheidskandidaat een gunstige uitkomst kent

Obs_{ij1} het aantal observaties waarbij minstens één van beiden een gunstige uitkomst kent

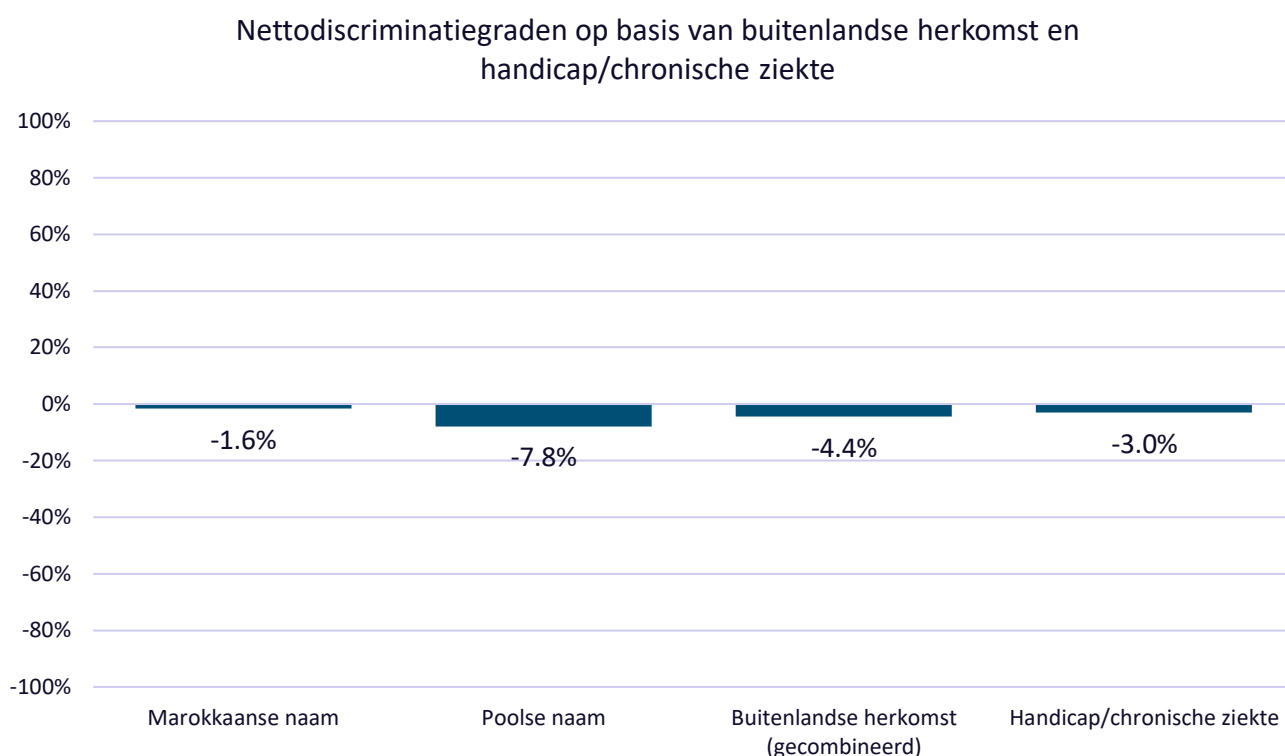
Concreet specificeert deze maat het risico voor bepaalde groepen om gediscrimineerd te worden, rekening houdend met een aantal zaken. Zo houdt deze formule alleen rekening met de vacatures waar minstens één van de kandidaten een reactie kreeg. Vacatures waar beide kandidaten een negatieve reactie krijgen worden dus buiten beschouwing gelaten omdat de achterliggende reden hiervoor niet gekend is. We weten dus ook niet of hier discriminatie aan- of afwezig is. Ook is dit een formule om een *netto*-graad te berekenen. Indien er vacatures zijn waar enkel de personen in groep A een positieve

reactie krijgen, dan is de assumptie in de literatuur dat dit te wijten is aan een toevallige ongelijke behandeling. Dit toeval zou in dezelfde mate moeten voorkomen bij groep B en wordt dus afgetrokken van het aantal gunstige uitkomsten van de kandidaat uit groep A. Het resterende (*netto*) verduidelijkt dan specifiek het risico op discriminatie voor de minderheidsgroep.⁵⁴

Ook hier moet opgelet worden met de interpretatie van de resultaten. Hoewel deze wetenschappelijke maat het woord *discriminatie* bevat, kan er niet automatisch gewag worden gemaakt van discriminerende praktijken bij ieder aangetroffen verschil. Wederom is de significantie hier een beslissende factor: zijn de resultaten statistisch significant, dan spreken we van discriminatie. Zijn ze niet significant, dan niet. De onderstaande resultaten weergegeven als nettodiscriminatiegraad zijn **niet significant**, en wijzen dus ook **niet op discriminatie**.

Voor personen met een buitenlandse herkomst werd er globaal genomen een nettodiscriminatiegraad vastgesteld van -4,4% (niet-significant). Voor de kandidaten met een Poolse of Marokkaanse naam was dit respectievelijk -7,8% en -1,6% (niet-significant). Concreet wil dit zeggen dat de kandidaten met een Poolse of Marokkaanse naam respectievelijk bij 7,8% en 1,6% van de vacatures waarbij minstens één kandidaat een positieve reactie kreeg, meer doorstroomden dan de testkandidaten met een Belgische naam. Voor kandidaten met een handicap of chronische ziekte ligt dit percentage op -3%. In lijn met de uitnodigingskansen zijn ook deze nettodiscriminatiegraden niet significant (p-waarde 0,346 en 0,739 respectievelijk voor de Poolse en Marokkaanse profielen, 0,738 voor handicap of chronische ziekte) en is er dus geen sprake van discriminatie.

⁵⁴ Voor een toepassing, zie onder meer Verhaeghe, P.-P., Coenen, A., Demart, S., Van der Bracht, K., & Van de Putte, B. (2017). *Discrimibrux—Discriminatie door vastgoedmakelaars op de private huurwoningmarkt van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest*. [Onderzoeksrapport]. Universiteit Gent; Baert, S., Dalle, A., Louis, L., & Malfait, L. (2021). *Discriminatie op de Gentse arbeidsmarkt anno 2021: Rapport*; Baert, S., Dalle, A., Lippens, L., Malfait, L., & Sharipova, A. (2021). *Nulmeting discriminatie op de Antwerpse arbeidsmarkt: Rapportering*. Mimeo.



Figuur 16 Nettodiscriminatiegraden per geteste groep (percentage)

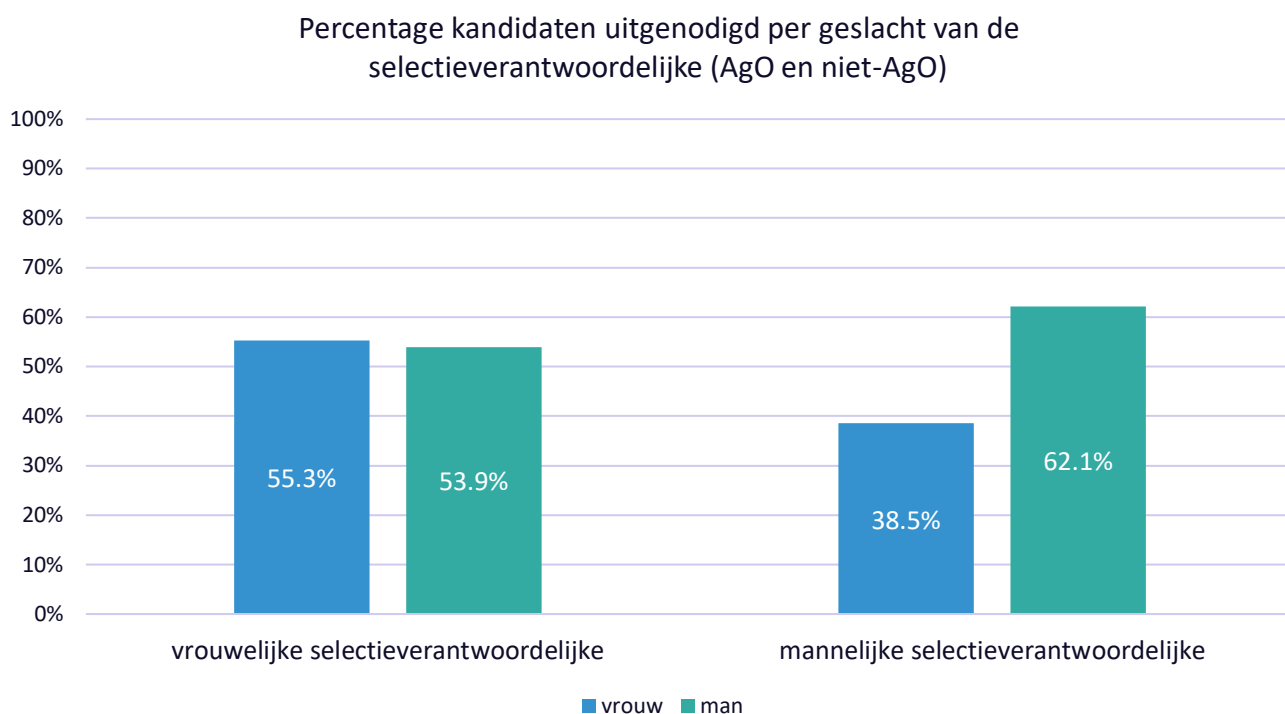
4.4 Multilevel analyse

Het uitvoeren van logistische multilevel regressieanalyses op de kans op uitnodiging wijzigt niets aan de conclusies van de bovenstaande resultaten. De verschillen die gevonden worden met betrekking tot de bovenstaande discriminatiegronden zijn niet significant, ook niet na controle op het niveau van selectieverantwoordelijke. Echter, na specifieke controle voor het **geslacht van de selectieverantwoordelijke** (AgO en niet-AgO) wordt er wel een significant verschil gevonden met betrekking tot geslacht van de sollicitant. Bij vrouwelijke selectieverantwoordelijken is er amper verschil tussen de uitnodigingskansen voor mannelijke en vrouwelijke kandidaten met respectievelijk 53,9% en 55,3% (niet significant). Bij mannelijke selectieverantwoordelijken is het verschil wel significant ($p = 0,024$) en substantiëler. Bij vacatures onder een mannelijke selectieverantwoordelijke werden namelijk 62,1% van de mannelijke kandidaten uitgenodigd en slechts 38,5% van de vrouwelijke kandidaten (figuur 22). Met andere woorden, mannelijke kandidaten hebben meer kans om door te stoten naar de volgende ronde dan vrouwelijke kandidaten indien de selectieverantwoordelijke een man is. We merken op dat de selectieverantwoordelijke normaalgezien een beslissing neemt inzake CV-screening in overleg met de wervende entiteit (de leidinggevende en andere juryleden) en dus niet

alleen verantwoordelijk is voor wie doorstoot naar de volgende ronde. Dus hoewel dit verband statistisch gezien wijst op discriminatie op basis van geslacht, kan dit niet eenduidig toegewezen worden aan mannelijke selectieverantwoordelijken alleen.

De profielen werden lukraak toegewezen aan de vacatures (zie 3.6.7) dus zou er geen sprake mogen zijn van eventuele jobgerelateerde genderstereotypen. Een diepere analyse van de vacatures met mannelijke selectieverantwoordelijken onthult dan ook geen specifiek patroon. Zo zijn de vacatures gespreid over de vier functieniveaus (A: 30%, B: 23%, C: 28%, D: 19%), en zijn er geen functies die specifiek gestereotypeerd zijn zoals vrachtwagenchauffeurs of verpleegkundigen.

We analyseren ook nogmaals het effect van de selectieverantwoordelijke zelf en de entiteit op de kans op uitnodiging specifiek naar het geslacht van de kandidaten. Selectieverantwoordelijken treden namelijk slechts op als dienstverlener ten aanzien van de klant-entiteit bij de meeste vacatures. De eindbeslissing ligt dan ook niet bij de selectieverantwoordelijke. Aangezien zowel de selectieverantwoordelijke en de entiteit telkens werd geregistreerd kan hierop statistisch gecontroleerd worden. Geen van beide variabelen tonen echter een significant verband. Er is met andere woorden geen verband tussen specifieke selectieverantwoordelijken of specifieke entiteiten en de kans op uitnodiging, noch met verschillen op de kans op uitnodiging tussen mannelijke en vrouwelijke kandidaten.



Figuur 17 Uitnodigingskansen voor vrouwen en mannen per geslacht selectieverantwoordelijke (percentage)

4.5 Deel conclusie

In dit hoofdstuk kwamen de resultaten van de uitgevoerde correspondentietesten aan bod. Het afnemen van 190 testen via het verzenden van 434 sollicitaties toont aan dat de Vlaamse overheid globaal momenteel **niet discrimineert** op basis van buitenlandse herkomst, geslacht, of handicap of chronische ziekte tijdens de eerste fase van het selectieproces. De aangetroffen verschillen zijn minimaal, niet significant, en dus toe te schrijven aan toeval. Deze resultaten zijn in lijn met buitenlands onderzoek dat ook minder discriminatie vond in de publieke sector in vergelijking met de private arbeidsmarkt.⁵⁵

Wel werd er een verband aangetroffen tussen het **geslacht van de selectieverantwoordelijke en dat van de sollicitant**. Zo werden vrouwelijke kandidaten wat minder uitgenodigd bij vacatures met

⁵⁵ Cahuc, P., Carcillo, S. L., Minea, A., Valfort, M. A. (2019). When correspondence studies fail to detect hiring discrimination. *IZA Discussion Paper*. 12653, Bonn: Inst. Labor Econ.; Midtbøen A.H. (2016). Discrimination of the second generation: evidence from a field experiment in Norway. *Journal International Migration and Integration*, 17, 253-272; Wood M, Hales J, Purdon S, Sejersen T, Hayllar O. (2009). *A test for racial discrimination in recruitment practice in British cities*. London: UK Dep. Work Pensions.

mannelijke selectieverantwoordelijken dan mannelijke kandidaten. Hier dient wel weer opgemerkt te worden dat CV-screening steeds gebeurt in overleg met de wervende entiteit. Dus de leidinggevende en andere juryleden beslissen ook wie doorgaat naar de volgende fase.

Hoewel internationaal wetenschappelijk onderzoek niet unaniem is,⁵⁶ vond Erlandsson (2019) een gelijkaardig verband in Zweden. Echter moet hier opgemerkt worden dat dit verband alleen geldt voor functies die relatief gemengd zijn en niet gender-stereotiep. De auteur stelt voorzichtig dat een mogelijke verklaring zogenaamde *taste-based* discriminatie is waarbij mannen zekere vooroordelen hebben ten aanzien van vrouwelijke kandidaten.⁵⁷ Het is echter niet mogelijk deze conclusies zomaar door te trekken naar dit onderzoek aangezien de specifieke mechanismen van ongelijke behandeling niet kunnen worden bestudeerd via correspondentietesten.

⁵⁶ In het onderzoek van Carlsson en Eriksson waren het namelijk vrouwelijke recruiters of bedrijven met een hoog aandeel vrouwen die vrouwelijke kandidaten bevoordeelden. Zie Carlsson, M., & Eriksson, S. (2019). In-group gender bias in hiring: Real-world evidence. *Economics Letters*, 185, 108686.

⁵⁷ Erlandsson, A. (2019). Do Men Favor Men in Recruitment? A Field Experiment in the Swedish Labor Market. *Work and Occupations*, 46(3), 239–264.

5 Kwantitatieve analyse

5.1 Kadering van de analyse

Correspondentietesten zijn uitermate geschikt om discriminatie aan te tonen tijdens de eerste fase van het aanwervingsproces, maar zijn niet inzetbaar om het verdere verloop van de procedures in beeld te brengen.⁵⁸ Om hier zicht op te krijgen werd er in de ingediende offerte een bijkomende analyse opgenomen om, mits de data anoniem aangeleverd kunnen worden, deze doorstroom doorheen de selectieprocedure in beeld te brengen. Deze extra analyse biedt een unieke kijk op de samenstelling van de sollicitanten en welke groepen er wanneer uitvallen. Ook is een verdere kwantitatieve analyse wetenschappelijk vernieuwend. Zo worden correspondentietesten momenteel breed toegepast op de huizenmarkt en op de arbeidsmarkt maar blijft het moeilijk een zicht te krijgen op de fasen die volgen. In wetenschappelijke cirkels wordt dan ook de vraag gesteld of discriminatie zich niet gewoon verplaatst naar een latere fase.⁵⁹ Deze latere fasen in kaart brengen is dan ook een belangrijk onderdeel van de onderzoeksagenda voor de toekomst.

Hier moet ook opgemerkt worden dat de resultaten uit het luik met correspondentietesten (zie *supra*) niet noodzakelijk vergeleken kunnen worden met de resultaten in dit luik. Naast de verschillende toepassingsgebieden van de twee luiken zijn er ook andere verschilpunten. Bij de correspondentietesten wordt er stevast gewaakt over de gelijkwaardigheid van de profielen (opleiding, vaardigheden, werkervaring en meer). Op deze manier kan een systematisch verschillende behandeling van groepen, bijvoorbeeld op basis van geslacht of buitenlandse herkomst, verklaard worden door dit geslacht of deze buitenlandse herkomst of een andere factor waarop specifiek wordt getest. Zodoende kan er over discriminatie gesproken worden. Bij de analyses in dit hoofdstuk kunnen we echter niet garanderen dat alle profielen gelijkwaardig zijn aangezien alle, en dus verschillende, vacatures en

⁵⁸ Zie Bertrand, M., & Mullainathan, S. (2004). Are Emily and Greg More Employable than Lakisha and Jamal? A Field Experiment on Labor Market Discrimination. *The American Economic Review*, 94, 991–1013; Verhaeghe, P.P. (2023). Praktijktesten en mystery shopping als beleidsinstrument tegen discriminatie: Een analyse van hun verschillende toepassingen op de arbeids- en huurwoningmarkt. In: Ringelheim, J., Vrielink, J., Van Drooghenbroeck, S., Wautelet, P. (eds.), *Redynamiser la lutte contre la discrimination/ Nieuwe impulsen voor de strijd tegen discriminatie*. Antwerpen/Cambridge: Intersentia.

⁵⁹ Zie onder meer Bertrand, M., & Mullainathan, S. (2004). Are Emily and Greg More Employable Than Lakisha and Jamal? A Field Experiment on Labor Market Discrimination. *American Economic Review*, 94(4), 991–1013; Gaddis, S. M. (Ed.). (2018). *Audit Studies: Behind the Scenes with Theory, Method, and Nuance*. Springer International Publishing; Esses, V. M. (2021). Prejudice and Discrimination Toward Immigrants. *Annual Review of Psychology*, 72(1), 503–531.

sollicitanten samengebracht worden in de analyse. Er kan sprake zijn van discriminatie maar er kunnen ook andere factoren meespelen die ervoor zorgen dat bepaalde groepen minder makkelijk aangenomen worden of solliciteren voor bepaalde functies. Zo is het bijvoorbeeld mogelijk dat sollicitanten van een bepaalde groep gemiddeld genomen hun werkervaring overschatten of niet voldoen aan formele deelnemingsvoorwaarden en daardoor sneller na de eerste, preselectiefase uitvallen. Daarom worden hier ook geen conclusies getrokken in verband met discriminatie of andere verklaringen maar wordt wel duiding gegeven waar mogelijk. Ook zijn de bevindingen in dit deel van belang aangezien ze bepaalde patronen blootleggen die beleid kunnen inspireren en waarmee aanbevelingen kunnen worden gedaan om in te zetten op inclusieve cultuur en transparantie (zie *hoofdstuk 8 Beleidsaanbevelingen*).

5.2 Data en operationalisatie

Dit deel van de opdracht bestaat uit een kwantitatieve analyse van de beschikbare sollicitatiedata bij AgO uit 2020 en 2021. In het kader van de AVG-wetgeving, was het doel te werken met geanonimiseerde data.⁶⁰ Om de bestaande data aan de kant van het Agentschap Overheidspersoneel (AgO) om te zetten in deze geanonimiseerde data werd een **Excel-tool** ontwikkeld die de omzetting van persoonsgegevens automatisch op zich neemt zonder tussenkomst van de onderzoekers. De geanonimiseerde data hebben als nadeel dat bepaalde fijnmazige analyses niet mogelijk zijn. Zo hebben we bijvoorbeeld geen zicht op wie er wanneer via werfreserves werd aangenomen. Een meer gedetailleerde analyse voornamelijk via kruisingen met andere databanken op basis van het rijksregisternummer is dan ook een belangrijke aanbeveling voor toekomstig onderzoek (zie ook *8.2.4 Opvolgmetingen, anonieme sollicitaties en monitoring*).

Concreet werd uit het rijksregisternummer de **leeftijd** op het moment van sollicitatie, en het **geslacht** gehaald. **Buitenlandse herkomst** wordt niet geregistreerd door AgO. Speciaal voor deze opdracht werd een automatische omzettingstool gebouwd gebaseerd op een manuele, door *native speakers* gecodeerde database van namen. De Excel-tool overloopt zo automatisch de namen van de sollicitanten zonder dat de onderzoekers deze te zien krijgen, en vergelijkt deze met de namen in de

⁶⁰ De werkwijze voor het bekomen van de geanonimiseerde data werd uitgebreid besproken met de bevoegde DPO en goedgekeurd.

database. Indien de naam hierin voorkomt en een herkomst werd toegewezen, dan wordt de sollicitant met de code toebehorend aan deze herkomstgroep gelabeld. Gebaseerd op de naam van de sollicitant werd zo dus een inschatting gedaan van de buitenlandse herkomst zonder dat de onderzoekers de naam of andere persoonsgegevens te zien kregen. Aan de sollicitant werd voorts ook het **niveau van de vacature** toegewezen en het **historische verloop van de verschillende fasen** van het selectieproces. Handicap of chronische ziekte kon niet worden meegenomen in dit luik aangezien dit niet geregistreerd wordt en ook omdat dit niet uit het rijksregisternummer af te leiden valt.

Met de **accuraatheid** van de gegevens moet voorzichtig omgesprongen worden. Zo zijn bijvoorbeeld leeftijd en geslacht gebaseerd op het rijksregisternummer, maar vullen niet alle sollicitanten dit accuraat in. In de automatische omzettingstool werd hier, in de mate van het mogelijke, rekening mee gehouden. Zo werden nummers *gecleaned* van spaties en andere symbolen, beginnende nullen werden accuraat geformatteerd, en dan werd het aantal tekens van het nummer bekeken. Bevat dit nummer geen 11 tekens, dan werd leeftijd en geslacht automatisch als *niet van toepassing* weergegeven en niet verder meegenomen in de analyses. Zo verwisselen kandidaten soms hun kaartnummer met hun rijksregisternummer, of worden nummers van andere documenten gebruikt. Mensen kunnen hier ook in tekstvorm gegevens ingeven, dus er zit wel wat ‘ruis’ op de data. Ondanks deze filters zijn er toch nog kandidaten met vormen van nummers die door de mazen van het net sluipen. Indien deze weinig waarschijnlijk leken (bv. sollicitanten onder 16 jaar, of ouder dan 65) dan werden deze gegevens niet verder meegenomen in de analyses.

Dezelfde opmerking met betrekking tot accuraatheid van de gegevens kunnen we herhalen voor **buitenlandse herkomst**. Zo zijn er verschillende factoren die de accuraatheid en bruikbaarheid kunnen beïnvloeden zoals de uniciteit van namen voor bepaalde herkomstgroepen, de mate waarin personen uit verschillende herkomstgroepen huwen en al dan niet namen overnemen, alsook de hoeveelheid unieke namen.⁶¹ Zo komt de naam “Maria” bijvoorbeeld veel voor in Vlaanderen, maar ook in Polen, en zelfs in Japan. Daarom wordt er in de eerste plaats naar de achternaam gekeken, maar zijn ook hier een heel aantal namen voor interpretatie vatbaar. Deze ambigue namen worden ook niet verder

⁶¹ Rosenwaike, I. (1994). Surname Analysis as a Means of Estimating Minority Elderly: An Application Using Asian Surnames. *Research on Aging*, 16(2), 212–227.

meegenomen bij het bespreken van de variabele buitenlandse herkomst. Ondanks deze moeilijkheden wordt deze methode internationaal reeds lange tijd gebruikt indien exacte methoden niet voorhanden zijn. Zo werd deze methode met succes gebruikt bij het analyseren van sterftcijfers en kankeronderzoek alsook analyses in residentiële segregatie tussen buitenlandse herkomstsgroepen.⁶²

Bepaalde groepen hebben echter een **relatief laag aantal sollicitanten**. Specifiek zijn er weinig respondenten toebehorend tot de groep met 60 tot en met 65-jarigen in vergelijking met de andere leeftijdsgroepen (183 personen in vergelijking met 1.039 personen voor de groep 50 tot 55-jarigen en 625 personen voor de groep 55 tot 60-jarigen). Ook zijn er relatief weinig sollicitanten in de herkomstgroep Centraal-Azië/Oost-Azië/Zuid-Azië (104 personen). Deze groepen worden meegenomen in de onderstaande analyses en figuren, maar worden in de duiding niet expliciet aangehaald.

De uitspraken in dit hoofdstuk zijn ook beschrijvend. Aangezien de data de volledige populatie van sollicitaties (beschikbare sollicitatiedata bij AgO) in 2020 en 2021 bevatten en we niet te maken hebben met een steekproef, worden er geen uitspraken gedaan in verband met significantie. De voorgaande onnauwkeurigheden in acht genomen beschrijven deze resultaten de eigenlijke situatie van sollicitaties bij de Vlaamse overheid.

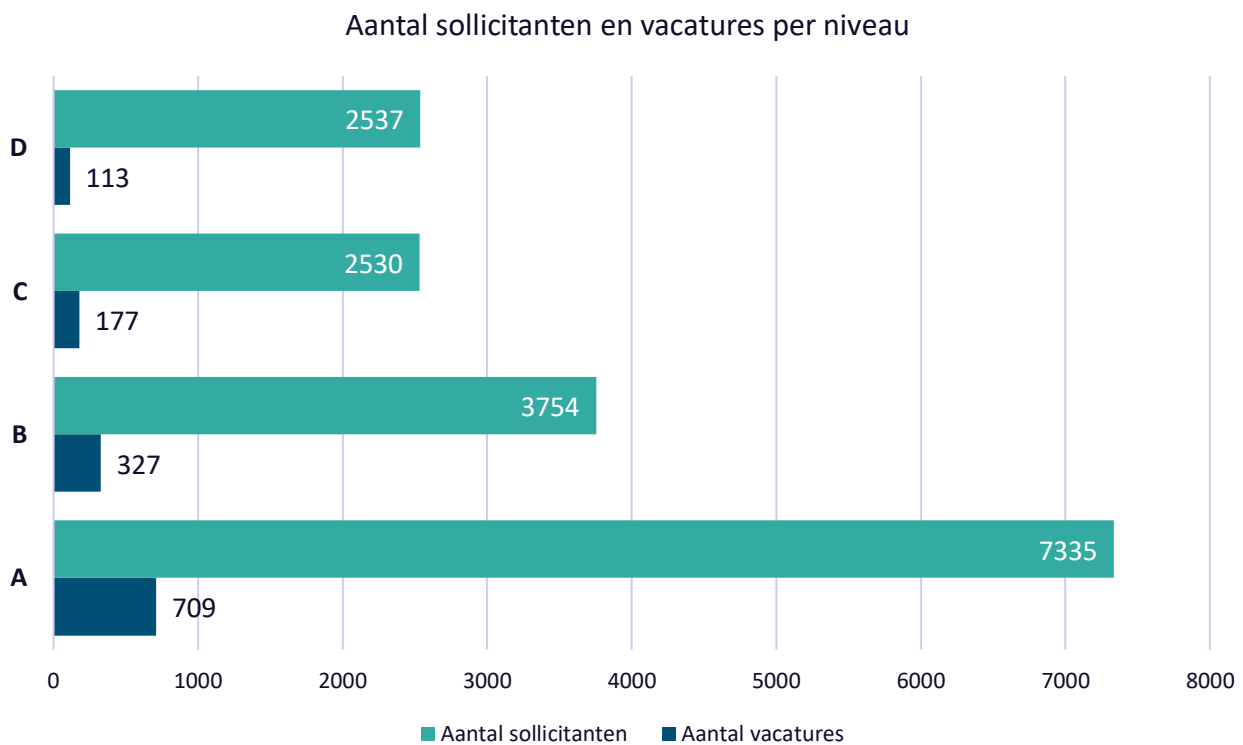
5.3 Analyse van de kandidaten

Eerst worden de sollicitanten (16.194) en de vacatures (1.329 inclusief vacatures voor jobstudenten) onder de loep genomen.⁶³ Dit betreft de volledige dataset. Het grootste aantal sollicitanten solliciteert voor een functie op A-niveau bij de Vlaamse overheid. Hier zijn dan ook de meeste sollicitaties (7.335). Het aantal vacatures neemt gestaag af per niveau, maar het aantal sollicitanten daalt niet in proportie. Bekijken we het gemiddelde aantal sollicitanten per vacature, dan is dit het laagste bij vacatures op A-

⁶² Coronado, G. D., Koepsell, T. D., Thompson, B., Schwartz, S. M., Wharton, R. S., & Grossman, J. E. (2002). Assessing Cervical Cancer Risk in Hispanics. *Cancer Epidemiology, Biomarkers & Prevention*, 11(10), 979–984; Rosenwaike, I., Hempstead, K., & Rogers, R. G. (1991). Using surname data in U.S. Puerto Rican mortality analysis. *Demography*, 28(1), 175–180; Swallen, K. C., Glaser, S. L., Stewart, S. L., West, D. W., Jenkins, C. N. H., & McPhee, S. J. (1998). Accuracy of Racial Classification of Vietnamese Patients in a Population-Based Cancer Registry. *Ethnicity & Disease*, 8(2).

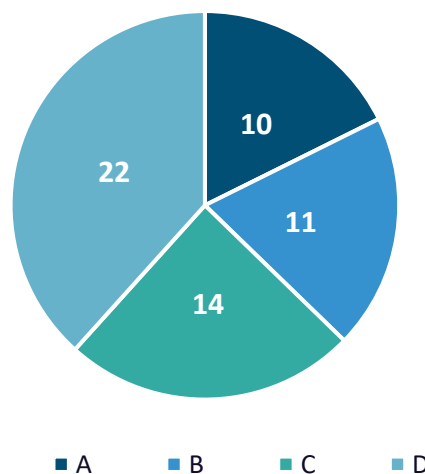
⁶³ De vacatures zijn uniek, maar de sollicitanten zijn, omwille van mogelijke heridentificatie, niet uniek. Concreet wil dit zeggen dat het aantal sollicitanten strikt genomen het aantal sollicitaties zijn.

niveau (ongeveer 10 sollicitanten per vacature) en het hoogste bij vacatures op D-niveau (ongeveer 22 sollicitanten per vacature). Op het B-niveau zijn er gemiddeld 11 en op het C-niveau 14 sollicitanten per vacature. Er zijn verhoudingsgewijs dus veel meer sollicitanten voor vacatures op C- of D-niveau dan op A- of B-niveau.



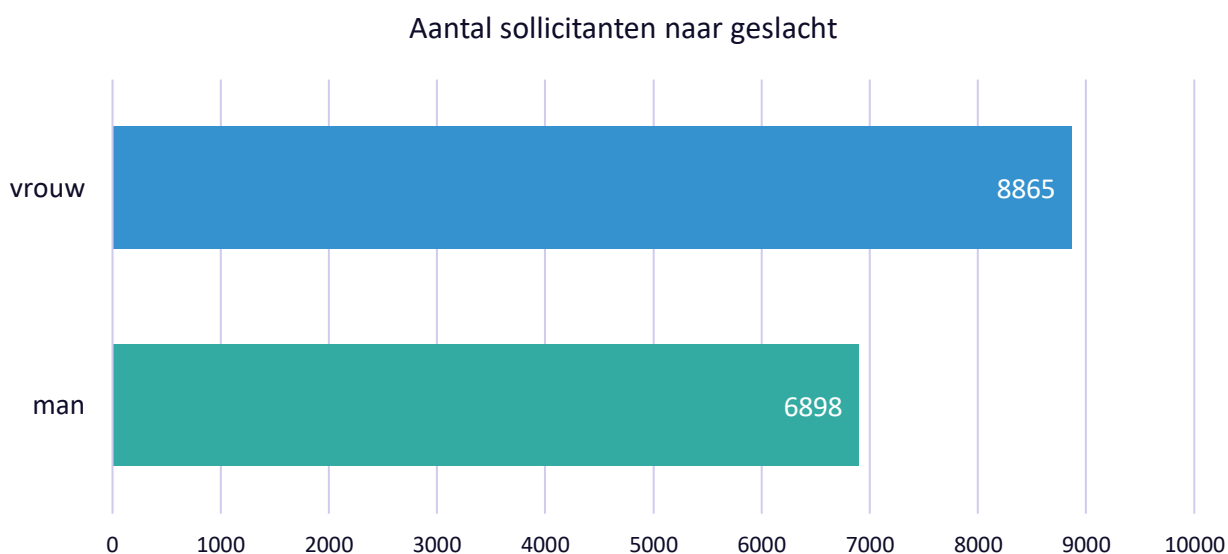
Figuur 18 Aantal sollicitanten en vacatures per functieniveau

Gemiddeld aantal sollicitanten per niveau



Figuur 19 Gemiddeld aantal sollicitanten per vacature naar functieniveau

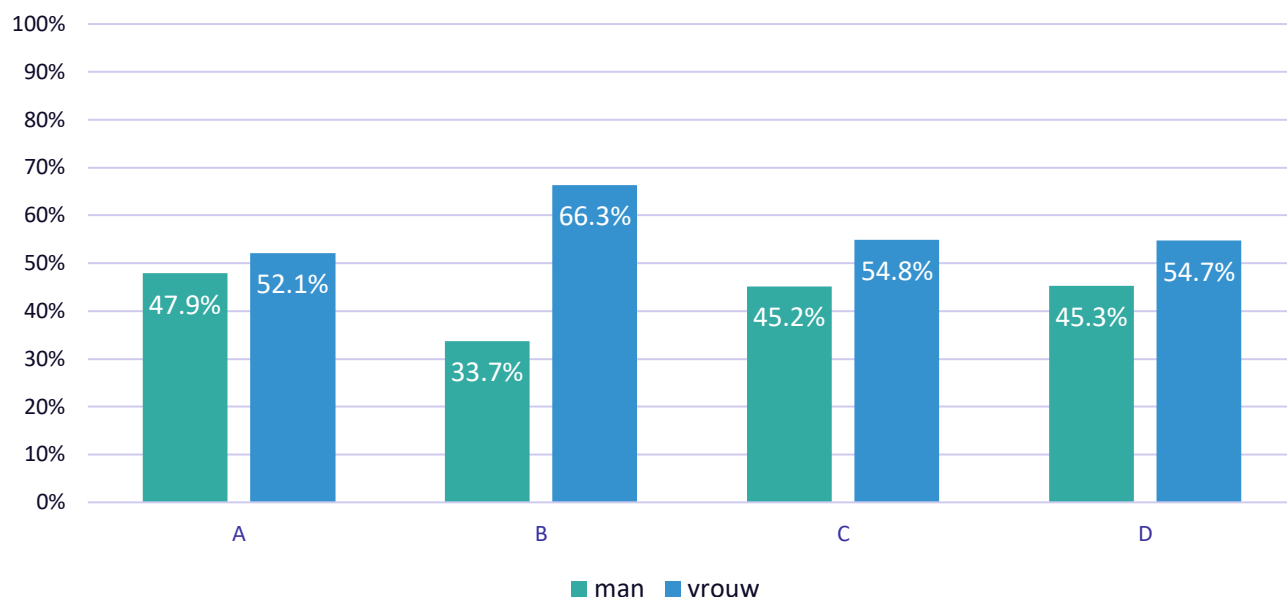
Met betrekking tot **geslacht**, waren er 8.865 (56,2%) vrouwelijke sollicitanten in 2020 en 2021, en 6.898 (48,2%) mannelijke sollicitanten. In figuur 26 worden deze opgesplitst naar vacatureniveau. Per niveau zijn er steeds meer vrouwen dan mannen die solliciteren, maar het onevenwicht is het hoogste op het B-niveau waar vrouwen (66,3%) veel meer solliciteren dan mannen (33,7%).⁶⁴ Voor vacatures op A-niveau bestaan de sollicitanten uit 52,1% vrouwen en 47,9% mannen, op C-niveau uit 54,8% vrouwen en 45,2% mannen, en op D-niveau uit 54,7% vrouwen en 45,3% mannen.



Figuur 20 Aantal mannelijke en vrouwelijke sollicitanten

⁶⁴ Zie ook het uitgebreide rapport van het 'Genderonderzoek Vlaamse overheid' (GOVO) waaruit blijkt dat vrouwen op niveau B bijna 18% beschikt over een master/doctordiploma terwijl dit bij mannen op niveau B slechts 12% is. Zie <https://www.vlaanderen.be/publicaties/genderonderzoek-naar-werksituatie-en-salaris-bij-de-vlaamse-overheid-in-2021> (geraadpleegd 15 juni, 2023)

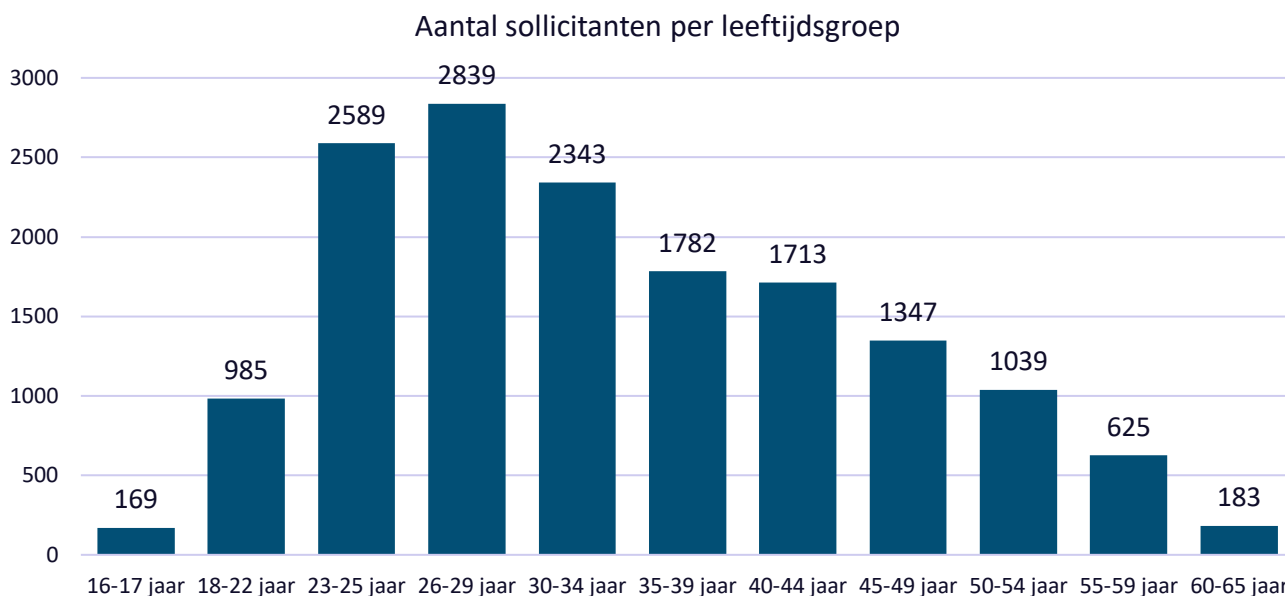
Percentage sollicitanten naar vacatureniveau en geslacht



Figuur 21 Percentage mannelijke en vrouwelijke sollicitanten per functieniveau

In figuur 27 ziet men de verdeling van het **aantal sollicitanten per leeftijdsgroep**. De groepen beginnen met 16- en 17-jarigen (veelal jobstudenten), gevolgd door 18- tot en met 22-jarigen (net afgestudeerden op B- en C-niveau), en 23- tot en met 25-jarigen (net afgestudeerden op A-niveau). De volgende groepen worden per vijf jaar afgebakend. Bij deze opsplitsing komen er enkele patronen naar boven. Zo zijn er voornamelijk veel twintigers die solliciteren, en nemen de aantallen een duik bij dertigers, gevolgd door een tweede neerwaartse beweging vanaf 45 jaar (zie figuur 27). Concreet zien we achtereenvolgens in de groepen 23 tot en met 25-jarigen 2.589 personen, 2.839 personen (26-29-jarigen), 2.343 personen (30-34-jarigen), 1.782 personen (35-39-jarigen), 1.713 personen (40-44-jarigen), 1.347 personen (45-49-jarigen), 1.039 personen (50-54-jarigen), 625 personen (55-59-jarigen), en 183 personen in de oudste groep tot en met 65 jaar. De Vlaamse overheid lijkt dus vooral bij de jongere leeftijdsgroepen populair te zijn als potentiële werkgever, en minder bij oudere leeftijdsgroepen. De reputatie van de overheid als stabiele werkgever kan een verklaring zijn voor dit hoger aantal jongere kandidaten dat in een onzeker economisch klimaat werk probeert te vinden. Een andere verklaring kan te maken hebben met de rekruteringskanalen zelf die sneller jongere sollicitanten bereiken dan sollicitanten op hogere leeftijd. Dit zijn echter hypothesen en de achterliggende mechanismen en dus ook de echte verklaringen moeten door middel van verder onderzoek

verduidelijkt worden. Deze aantallen moeten ook vergeleken worden met de proporties werkzoekenden. Dit komt aan bod in het volgende deel.

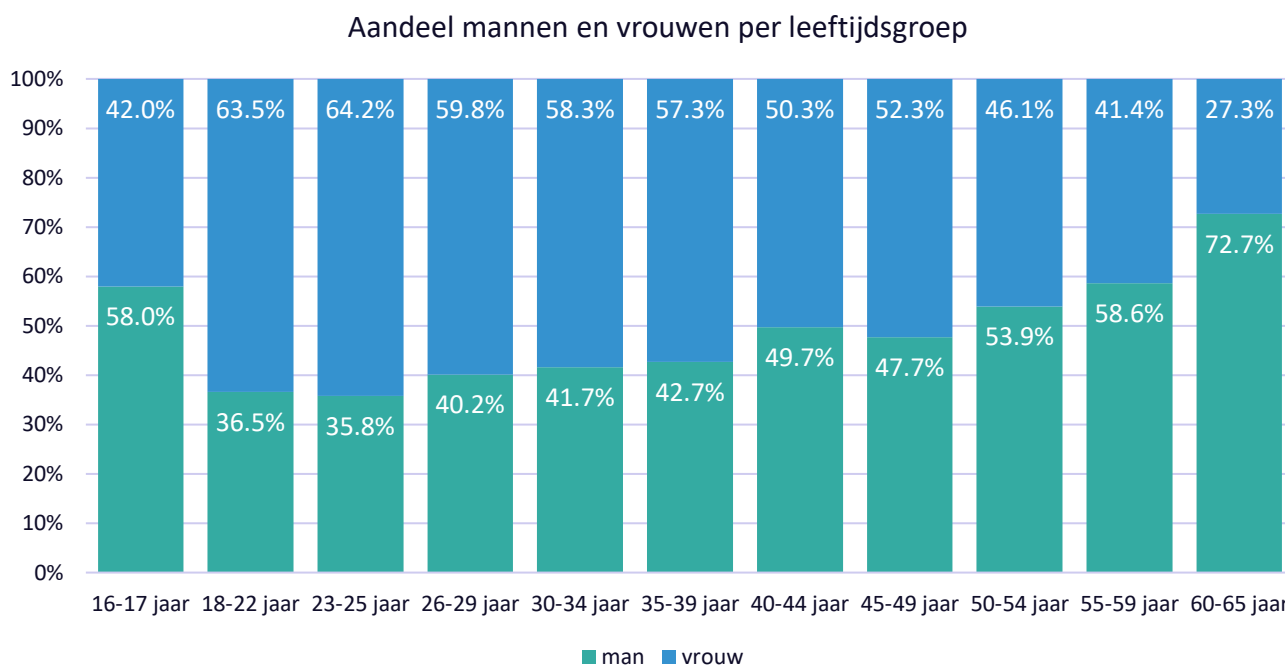


Figuur 22 Aantal sollicitanten per leeftijdsgroep

In figuur 28 wordt ook duidelijk dat de **verhouding mannen en vrouwen** binnen deze leeftijdsgroepen sterk wijzigt tussen de leeftijdsgroepen. Vanaf volwassen leeftijd neemt het aandeel vrouwen gestaag af naarmate sollicitanten ouder worden. Zo bestaat de groep sollicitanten van 18 tot en met 22 jaar en sollicitanten van 23 tot en met 25 jaar respectievelijk uit 63,5% en 64,2% vrouwen, en 36,5% en 35,8% mannen. Sollicitanten van 55 tot en met 59 jaar bestaan aan de andere kant uit 41,4% vrouwen en 58,6% mannen, en bij de groep 60-plussers daalt het aandeel vrouwen verder naar 27,3% (72,7% mannen). Zonder een specifieke analyse naar het oorzakelijk verband is het niet mogelijk om de mechanismen achter deze verschillen bloot te leggen. Desalniettemin weerspiegelen deze cijfers in zekere mate de bredere arbeidsmarkt. Zo is de werkzaamheidsgraad voor vrouwen van 20 tot 64 jaar in Vlaanderen de laatste decennia wel gestegen (59,3% in 2000 tot 70,9% in 2020),⁶⁵ maar is de verhouding werkende mannen en vrouwen in Vlaanderen toch sterk verschillend afhankelijk van de leeftijdsgroep. Zo is deze verhouding 1,09 voor de werkende mensen tussen 46 en 50 jaar, en 1,31 voor

⁶⁵ <https://www.vlaanderen.be/statistiek-vlaanderen/arbeid/werkzaamheidsgraad#werkzaamheidsgraad-in-2022-iets-sterker-gestegen-bij-mannen-dan-bij-vrouwen> (geraadpleegd 20 april, 2023)

werkende mensen tussen 60 en 65 jaar.⁶⁶ Met andere woorden zijn er op hogere leeftijd 31% meer mannen aan de slag dan vrouwen, terwijl dit voor de groep 46-50-jarigen slechts 9% bedraagt.

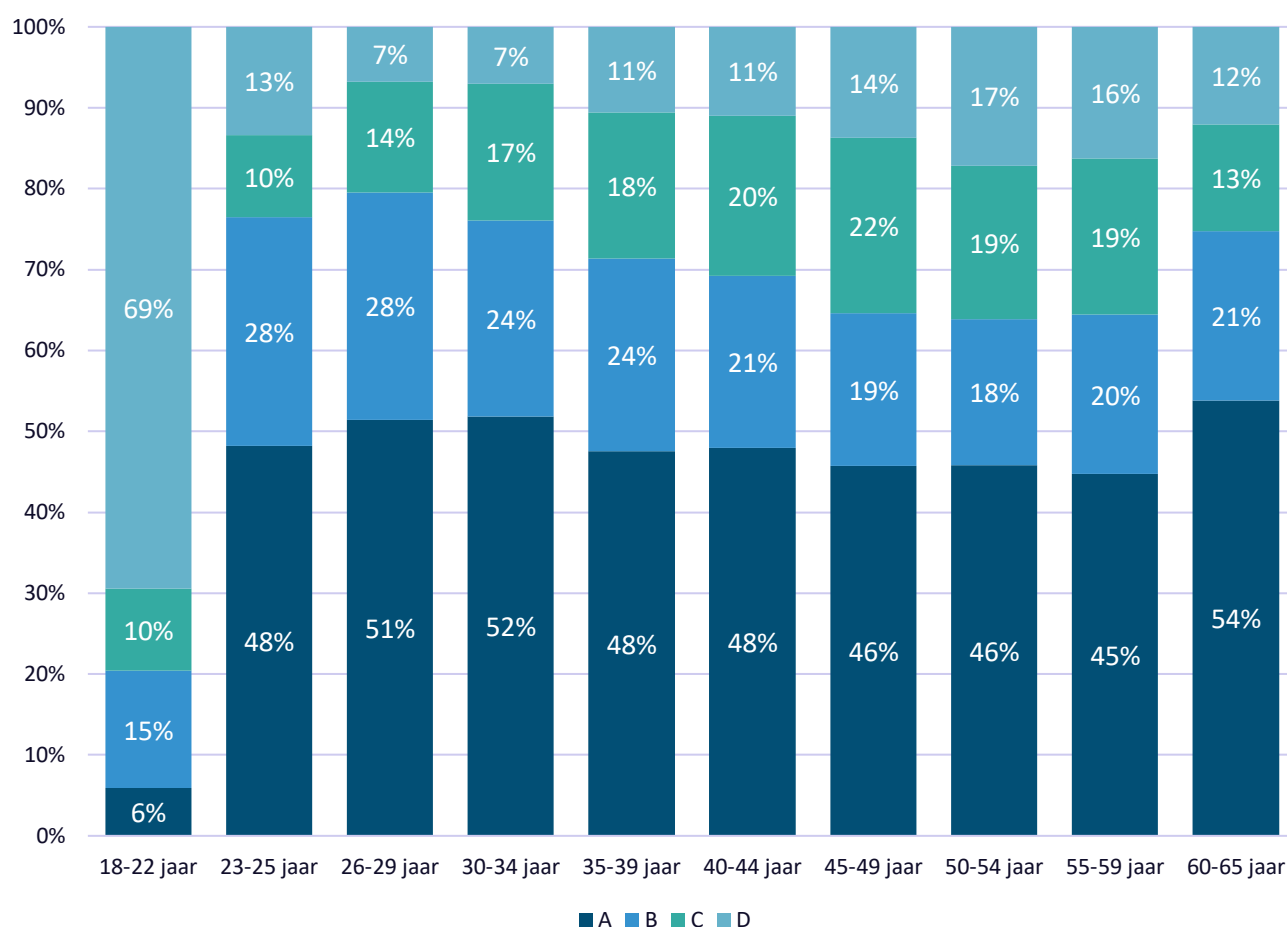


Figuur 23 Percentage vrouwelijke en mannelijke sollicitanten per leeftijdsgroep

Figuur 29 toont aan dat het **aandeel sollicitanten per leeftijdsgroep** ook varieert over de functieniveaus. Zo zijn vacatures op het D-niveau erg populair bij de jongere sollicitanten, wat natuurlijk verklaard wordt door de opleiding. Sollicitanten met een universitair diploma moeten eerst deze opleiding volgen, wat normaal gezien enkele jaren duurt. Daarom solliciteert 69% van de sollicitanten in deze leeftijdsgroep ook op het D-niveau. Sollicitanten in de volgende leeftijdsgroepen solliciteren relatief weinig voor D-niveau vacatures (13%-17% voor sollicitanten van 23 tot en met 65 jaar). Het aandeel sollicitaties voor C-niveau vacatures is het hoogst bij veertigjarige personen (20% en 22% voor de leeftijdsgroepen 40-44 jaar en 45-49 jaar) terwijl dit voor vacatures op het B-niveau bij twintigjarige sollicitanten is (28% van de sollicitaties). Het aandeel sollicitaties op het A-niveau was het hoogste bij de groep zestigplussers, met 54%.

⁶⁶ Cijfers voor 2019 verkregen via <https://provincies.incijfers.be/databank> (geraadpleegd 20 april, 2023).

Aandeel sollicitanten per functieniveau per leeftijdsgroep

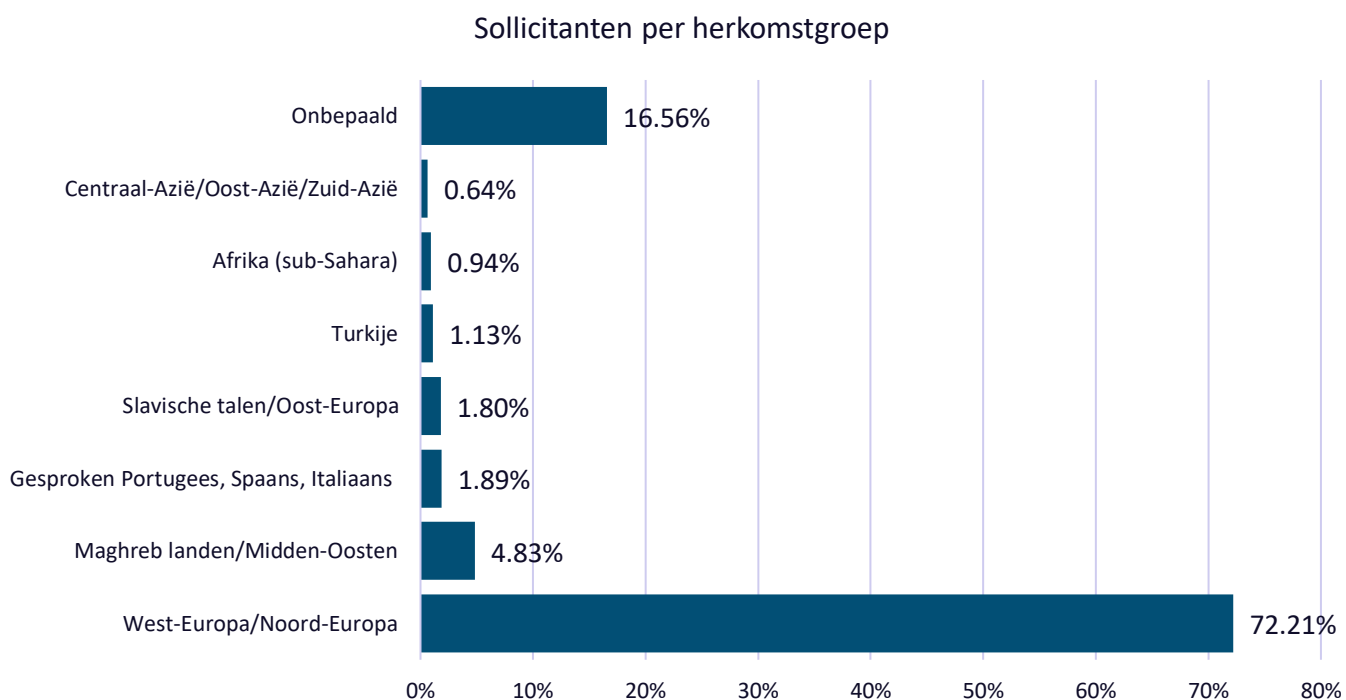


Figuur 24 Percentages sollicitanten per functieniveau en leeftijdsgroep

Met betrekking tot **herkomst**, heeft, zoals verwacht, de grote meerderheid van de sollicitanten een West/Noord-Europese naam (72,21% of 11.693 sollicitanten). Indien de ambigue namen buiten beschouwing worden gelaten (“onbepaald” 2.681 sollicitanten), zijn sollicitanten met een naam uit Maghreb-landen de tweede grootste groep met 4,83% (782 sollicitanten).

Splitsen we deze percentages op naar geslacht en functieniveau van de vacature, dan komen er grote verschillen naar boven. Tabel 1 dient horizontaal gelezen te worden. Deze tabel geeft het aandeel mannen en vrouwen verdeeld over de functieniveaus weer per herkomst. Hier wordt duidelijk dat bijna de helft van de sollicitanten uit Afrika (sub-Sahara) vrouwen zijn die op het D-niveau solliciteren (20,3% voor mannen en 48,0% voor vrouwen). Ook bij sollicitanten met een Turkse naam zien we dat vrouwen op het C- en D-niveau respectievelijk 18,3% en 20,6% uitmaken. Aan de andere kant zien we bij de West-

Europese groep voornamelijk hoge percentages op het A-niveau, met 25,9% vrouwen en 24,4% mannen. Vrouwelijke kandidaten met namen uit landen waar Portugees, Spaans, Italiaans wordt gesproken solliciteren eerder op A-niveau (21,1% tegenover mannen met 10,4%) en mannelijke kandidaten eerder op D-niveau (16,8% tegenover vrouwen met 13,1%). Sollicitanten met een Maghrebijnse naam zijn dan weer geconcentreerd in het D-niveau. Zo waren 25,4% van alle sollicitanten met een Maghrebijnse naam mannen die solliciteren op het D-niveau en 20,3% vrouwen die solliciteren op hetzelfde niveau. Het is mogelijk dat personen met een buitenlandse herkomst onder het eigenlijke opleidingsniveau solliciteren en dat ze zichzelf en hun vaardigheden onderschatten. Ook kan dit te maken hebben met moeilijkheden om diploma's te laten erkennen. Verder onderzoek kan deze mechanismen duiden.



Figuur 25 Percentage van sollicitanten per herkomstgroep gebaseerd op naam

	man				vrouw				Totaal
	A-niveau	B-niveau	C-niveau	D-niveau	A-niveau	B-niveau	C-niveau	D-niveau	
Afrika (sub-Sahara)	4.7%	1.4%	5.4%	20.3%	9.5%	7.4%	3.4%	48.0%	100%
Centraal-Azië/Oost-Azië/Zuid-Azië	10.1%	2.0%	3.0%	10.1%	15.2%	12.1%	13.1%	34.3%	100%
Portugees, Spaans, Italiaans	10.4%	10.1%	6.0%	16.8%	21.1%	10.1%	12.4%	13.1%	100%
Maghreb landen/Midden-Oosten	9.2%	10.4%	8.3%	25.4%	7.7%	8.0%	10.7%	20.3%	100%
Slavische talen/Oost-Europa	10.4%	4.3%	6.8%	8.2%	22.1%	19.6%	7.5%	21.1%	100%
Turkije	11.7%	7.8%	10.6%	10.6%	7.8%	12.8%	18.3%	20.6%	100%
West-Europa/Noord-Europa	24.4%	7.9%	7.5%	4.8%	25.9%	16.4%	8.1%	5.0%	100%

Tabel 1 Percentage sollicitanten binnen de herkomstgroep verdeeld over geslacht en functieniveau

Ook bij het analyseren van **de leeftijd per herkomstgroep** vallen grote verschillen op. Tabel 2 brengt per herkomstgroep de verdeling van sollicitanten in leeftijdsgroepen in kaart. Hier valt op dat sollicitanten met een Afrikaanse (sub-Sahara) naam relatief jong zijn. 28,1% van deze sollicitanten is tussen 18 en 22 jaar oud en 24,0% is tussen 23 en 25 jaar. Dit is een groot verschil met de West-Europese groep waarvan slechts 4,5% en 17,3% in deze leeftijdscategorieën zit. Voor de herkomstgroepen Maghrebijnen en Turken is het aandeel twintigers en jonge dertigers het grootste. Zo bedraagt het aandeel voor Maghrebijnen zich 13,8%, 18,6%, en 15,5% voor de leeftijdsgroepen 23-25 jaar, 26-29 jaar, en 30-34 jaar respectievelijk. Voor sollicitanten met een Turkse naam is de leeftijdsgroep van 26 tot en met 29 jaar het grootst met 29,8% terwijl het aandeel voor de groepen 23-25 jaar en 30-34 jaar respectievelijk op 14,0% en 18,5% ligt. Sollicitanten van de verschillende herkomstgroepen blijken relatief gezien ook minder vijftigplussers te tellen in verhouding met West-Europese kandidaten. Verder onderzoek zou moeten uitwijzen of eventueel het scholingsniveau van de desbetreffende generatie hier weerspiegeld wordt. Alleen sollicitanten met een naam uit landen met Slavische talen/Oost-Europa komen hier in de buurt. Het aandeel van de leeftijdsgroep van 50- tot 54-jarigen vormt hier 9,3% en dat van de groep 55- tot 59-jarigen 3,2%. Voor West-Europese kandidaten tellen deze groepen respectievelijk 7,2% en 4,3%.

	Afrika (sub-Sahara)	Centraal Azië/Oost Asia/Zuid Asia	Portugees, Spaans, Italiaans	Maghreb landen/Midden-Oosten	Slavische talen/Oost-Europa	Turkije	West-Europa/Noord-Europa
16-17 jaar	11.6%	0.0%	3.1%	3.3%	0.4%	2.2%	0.6%
18-22 jaar	28.1%	18.4%	8.8%	15.7%	9.0%	9.6%	4.5%
23-25 jaar	24.0%	28.6%	11.5%	13.8%	15.4%	14.0%	17.3%
26-29 jaar	16.4%	10.2%	19.0%	18.6%	21.5%	29.8%	18.7%
30-34 jaar	6.8%	11.2%	16.9%	15.5%	9.0%	18.5%	15.2%
35-39 jaar	2.1%	12.2%	13.6%	11.3%	10.4%	9.6%	11.3%
40-44 jaar	4.1%	10.2%	10.5%	9.8%	8.6%	10.1%	10.9%
45-49 jaar	3.4%	7.1%	6.4%	6.9%	12.9%	3.4%	8.8%
50-54 jaar	0.7%	0.0%	6.4%	3.7%	9.3%	1.7%	7.2%
55-59 jaar	2.7%	1.0%	3.1%	1.2%	3.2%	1.1%	4.3%
60-65 jaar	0.0%	1.0%	0.7%	0.3%	0.4%	0.0%	1.3%
<i>Totaal</i>	<i>100%</i>	<i>100%</i>	<i>100%</i>	<i>100%</i>	<i>100%</i>	<i>100%</i>	<i>100%</i>

Tabel 2 Percentage sollicitanten per leeftijdsgroep per herkomstgroep

5.4 Samenleving versus overheid

In dit deel worden de sollicitanten, waar mogelijk, vergeleken met de samenstelling van de Vlaamse bevolking. In België zijn personen met buitenlandse herkomst dikwijls onder hun diplomaniveau tewerkgesteld.⁶⁷ Ook is de werkloosheidsgraad nog steeds hoger bij personen met een buitenlandse herkomst.⁶⁸ Specifiek met betrekking tot de sollicitanten bij de Vlaamse overheid kan dit hier niet gecontroleerd worden, maar deze actuele achtergrond is belangrijk voor dit onderdeel. Volgens artikel 5 van het *Besluit van de Vlaamse Regering houdende maatregelen ter bevordering en ondersteuning van het gelijkheids- en diversiteitsbeleid in de Vlaamse administratie* heeft de overheid als werkgever

⁶⁷ Zie bv. Immilab. (2022). *Improving the Labour Market Position of People with a Migration background in Belgium*, en het advies *een efficiënte en toegankelijke erkenning van buitenlandse studiebewijzen* van de SERV.

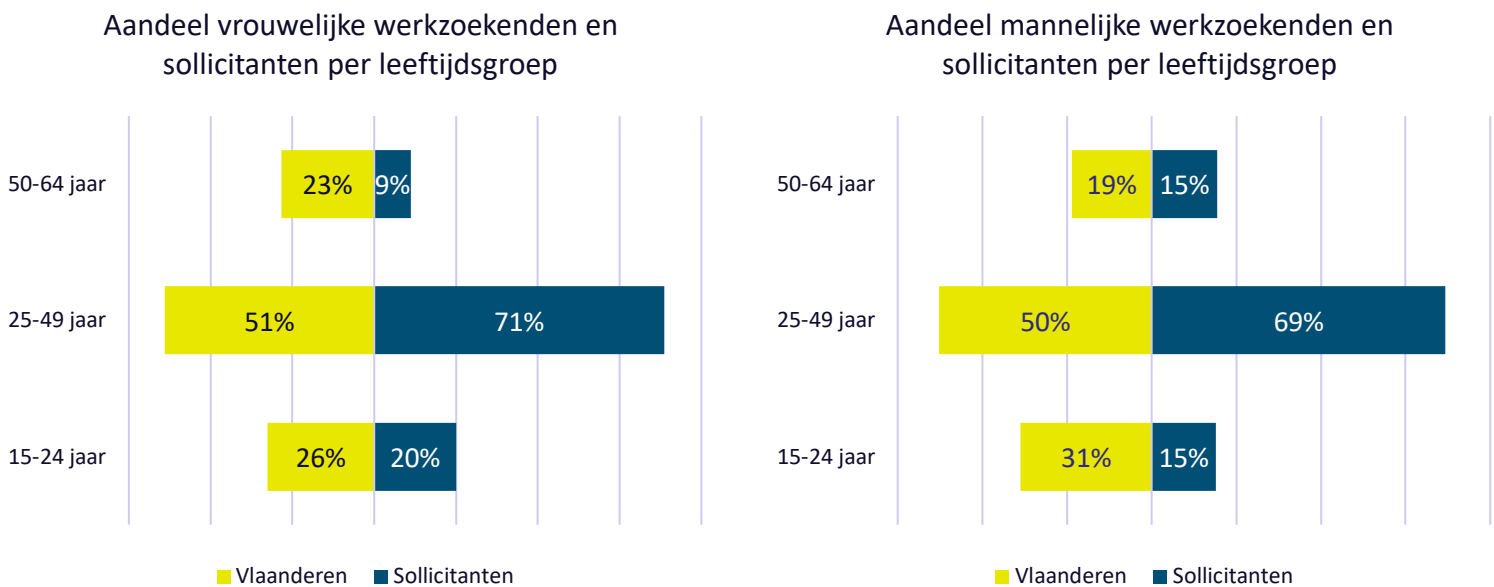
⁶⁸ FOD WASO & Unia (2022). *Socio-economische Monitoring. Arbeidsmarkt en origine 2022*. Brussel.

de wettelijke opdracht “*de evenredige participatie en gelijke kansen te realiseren*”, en “*moeten specifieke maatregelen worden getroffen en acties worden ondernomen om de in- en doorstroom van personen uit de kansengroepen te bevorderen en hun voortijdige uitstroom tegen te gaan*”.⁶⁹ Daarom is een vergelijking met een doorsnede van Vlaanderen hier op zijn plaats. Waar mogelijk worden vergelijkingen gemaakt met de werkzoekende bevolking.

In 5.3 kwam het aantal **sollicitanten per geslacht en leeftijdsgroep** reeds aan bod. Hieruit bleek dat de Vlaamse overheid een populaire werkgever lijkt voor jongere kandidaten. In figuur 31 wordt de vergelijking nogmaals gemaakt maar dan met de leeftijdspiramide van werkzoekenden in het achterhoofd. Om de data vergelijkbaar te maken wordt er hier met drie categorieën gewerkt.⁷⁰ De patronen zijn hier gelijkaardig bij zowel mannen als vrouwen. Onder de werkzoekende bevolking in Vlaanderen lijkt de Vlaamse overheid populairder te zijn bij de groep 25 tot 50-jarigen. Bij **vrouwen** (figuur 31: histogram aan de linkerzijde) zijn er relatief gezien voornamelijk op hogere leeftijd minder sollicitaties ten aanzien van het aantal werkzoekenden (ongeveer 9% sollicitanten (blauw) en 23% werkzoekenden (geel)) terwijl bij **mannen** (histogram aan de rechterzijde) eerder de jongere groep niet op zoek is naar een job bij de overheid (15% sollicitanten (blauw) en 31% werkzoekenden (geel)).

⁶⁹ <https://codex.vlaanderen.be/Portals/Codex/documenten/1013719.html> (geraadpleegd 13 april, 2023)

⁷⁰ Gebaseerd op ILO-werkloosheidsgraad (<https://www.vlaanderen.be/statistiek-vlaanderen/arbeid/ilo-werkloosheidsgraad> (geraadpleegd 27 maart, 2023))

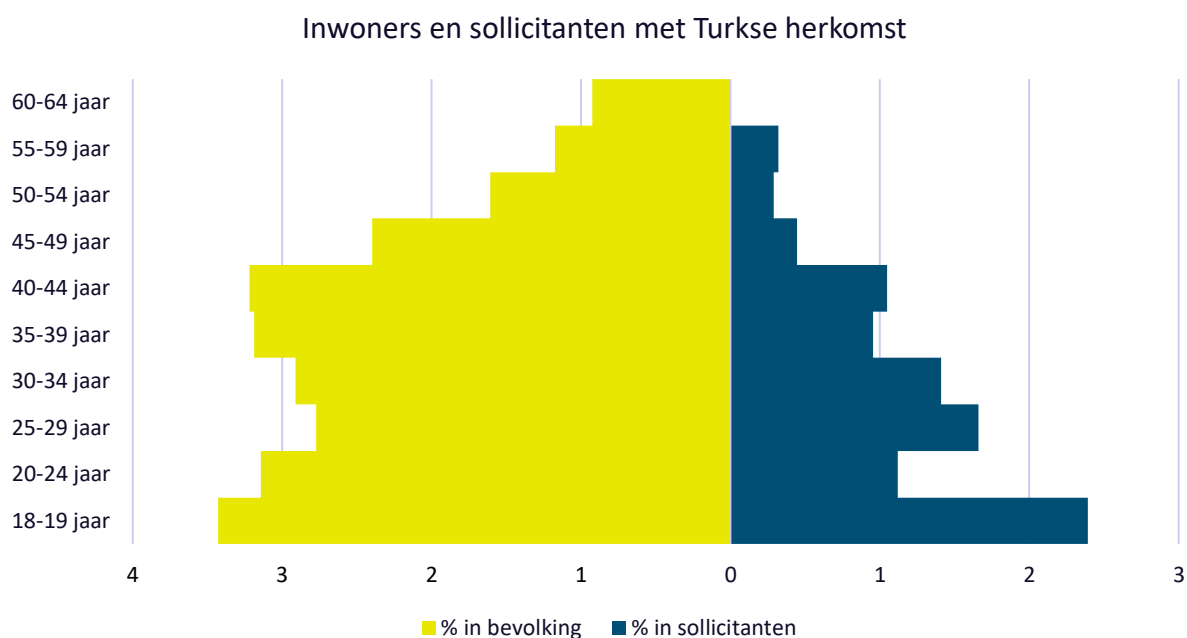


Figuur 26 Aandeel vrouwelijke en mannelijke werkzoekenden en sollicitanten per leeftijdsgroep

Het **benchmarken van de sollicitanten met buitenlandse herkomst** tegen de actuele inwonersaantallen in het Vlaamse gewest is omwille van de operationalisatie niet mogelijk voor alle groepen. Aangezien er in de data bijvoorbeeld geen verdeling is gemaakt tussen personen van Belgische, Nederlandse, of Duitse herkomst, kunnen we de cijfers van personen met buitenlandse herkomst uit buurlanden niet rechtstreeks vergelijken. Voor een aantal groepen valt dit beter in te schatten, namelijk voor personen met Turkse namen, namen uit Maghreb-landen, en Oost-Europese/Slavische namen.⁷¹ Figuur 32, 33 en 34 beslaan **drie leeftijdspiramides** die de verdeling per herkomstgroep weergeeft tussen de leeftijdsgroepen in vergelijking met het aandeel inwoners in Vlaanderen. De linkerkant van elke piramide (geel) geeft het aandeel van die herkomstgroep in de bevolking weer per leeftijdsgroep. Het rechterdeel (donkerblauw) geeft het aandeel van die herkomstgroep weer van de totale groep sollicitanten. Is het gele gebied groter dan het donkerblauwe, dan spreken we van een ondervertegenwoordiging van sollicitanten. Is het gele gebied kleiner dan het donkerblauwe, dan zijn de sollicitanten oververtegenwoordigd.

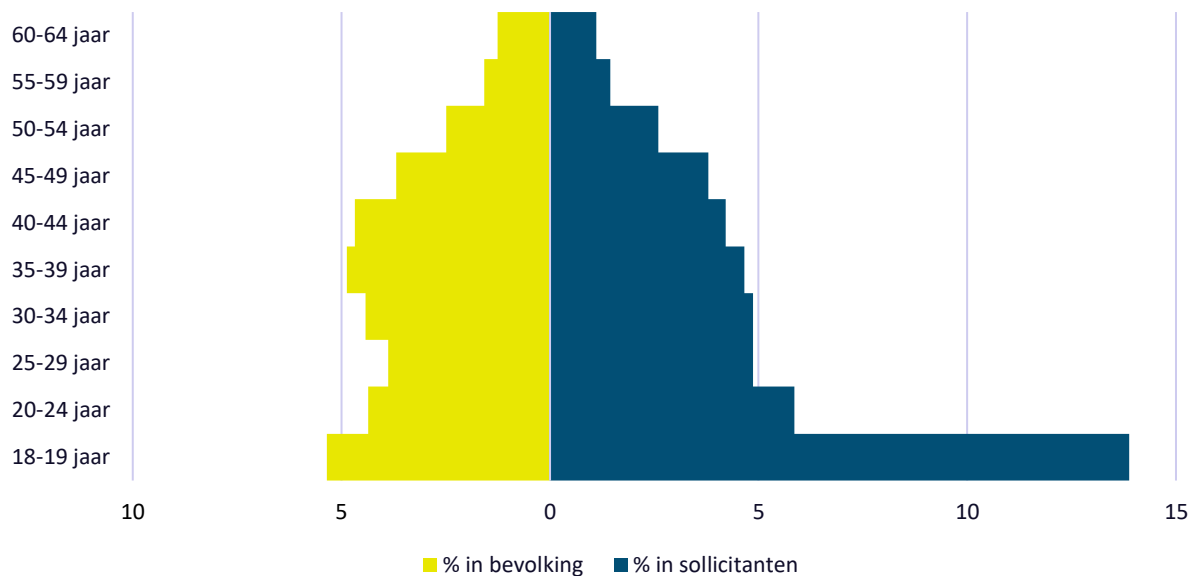
⁷¹ De cijfers voor 2020 en 2021 uit de databank van *provincie.incijfers.be* werden geaggregeerd in deze vergelijking.

De leeftijdspiramide met Turkse herkomst toont aan dat elke leeftijdsgroep tussen 18 en 65 jaar **ondervertegenwoordigd** is onder de sollicitanten. Voornamelijk bij veertigers zijn grote verschillen zichtbaar. Zo zijn er in Vlaanderen in de leeftijdsgroep 40- tot 44-jarigen 3,22% inwoners met Turkse herkomst maar bedraagt dit aandeel slechts 1,05% van de sollicitanten. De leeftijdspiramide met Maghrebijnse herkomst toont aan dat de verhouding tussen sollicitanten en bevolking vrij **gelijk** is. Voor sommige leeftijden – voornamelijk voor de groep 18- tot 19-jarigen – is er een oververtegenwoordiging. De Oost-Europese herkomstgroep is **ondervertegenwoordigd**. Opvallend is de groep 30- tot 40-jarigen. Deze groep is proportioneel het sterkst aanwezig in Vlaanderen, maar solliciteert relatief gezien erg weinig bij de Vlaamse overheid.



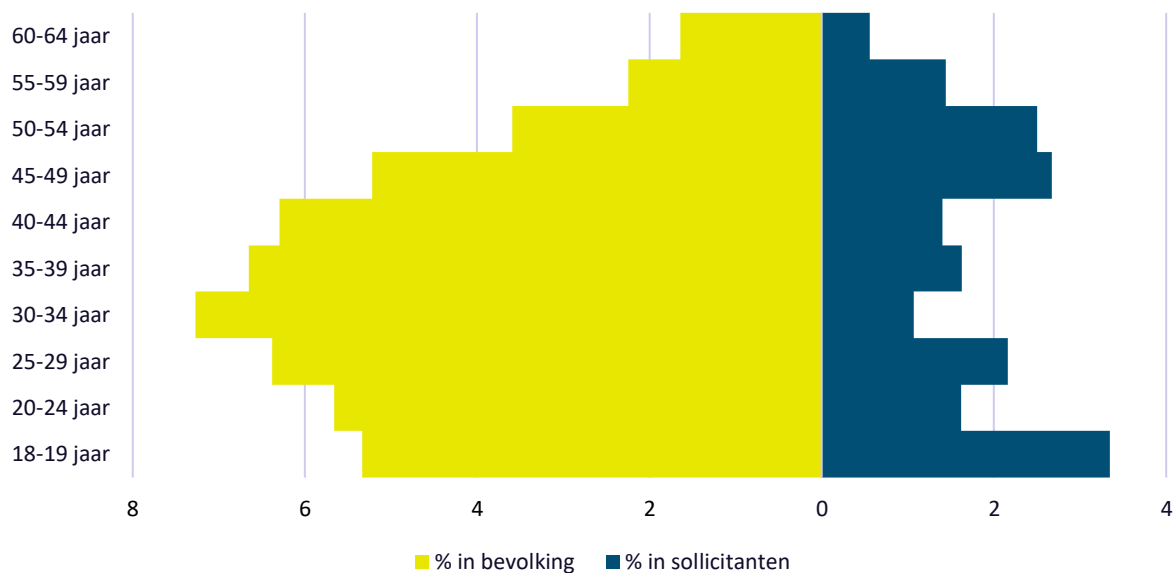
Figuur 27 Percentage sollicitanten en inwoners in Vlaanderen met Turkse herkomst per leeftijdsgroep

Inwoners en sollicitanten met Maghrebijnse herkomst



Figuur 28 Percentages sollicitanten en inwoners in Vlaanderen met Maghrebijnse herkomst per leeftijdsgroep

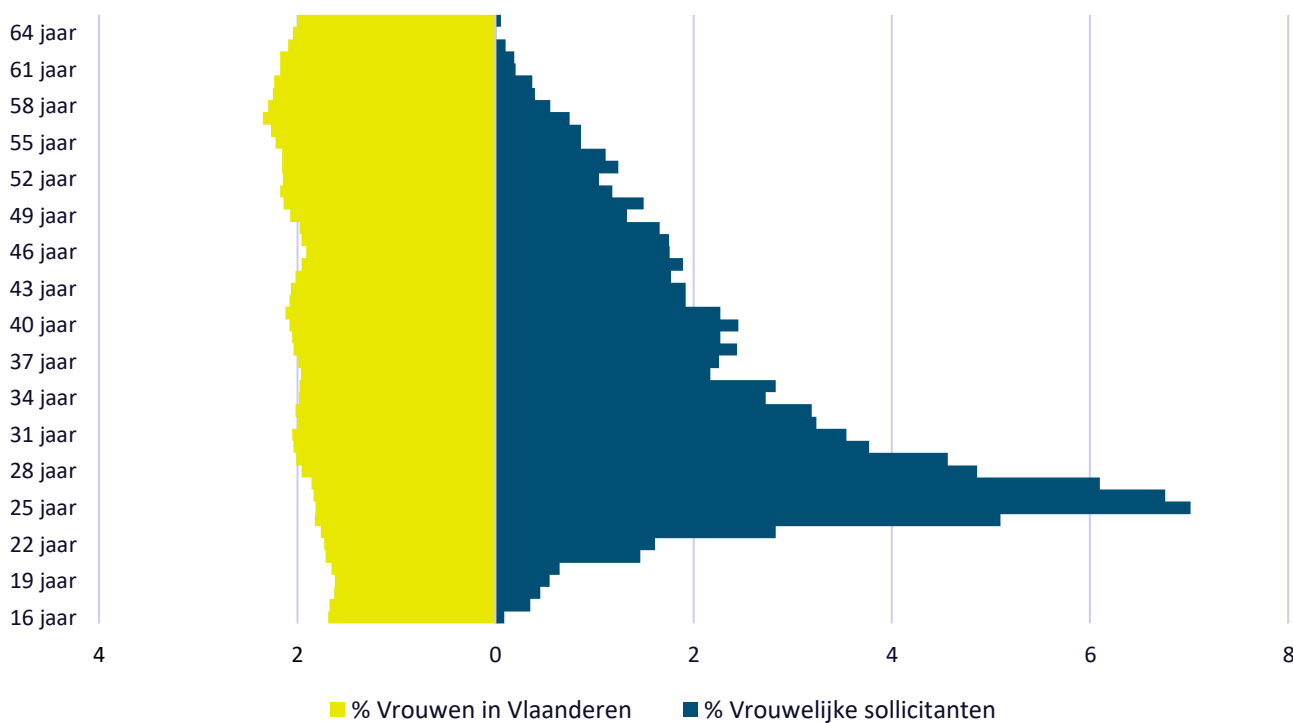
Inwoners en sollicitanten met Oost-Europese herkomst



Figuur 29 Percentages sollicitanten en inwoners in Vlaanderen met Oost-Europese herkomst per leeftijdsgroep

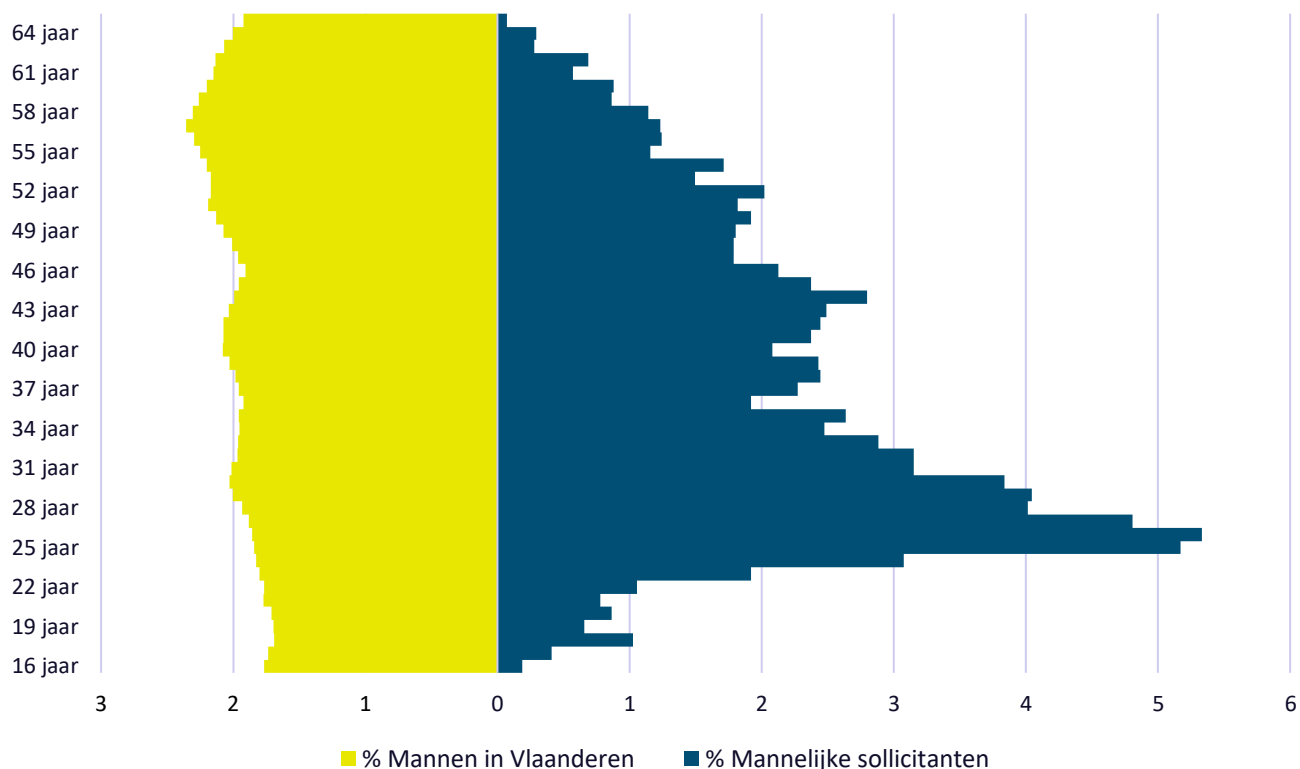
Leeftijd en geslacht laten zich hier makkelijker in kaart brengen. In figuur 35 en 36 worden afgekorte leeftijds piramiden (tussen 16 en 65 jaar) weergegeven van respectievelijk vrouwen en mannen. De gele linkerzijde toont steeds het percentage vrouwen of mannen per leeftijd in Vlaanderen, terwijl de donkerblauwe rechterkant dit weergeeft voor de sollicitanten. Zoals reeds duidelijk werd uit de voorgaande cijfers, is er een sterke oververtegenwoordiging van twintigers (langere balken rechts voor twintigers), en in mindere mate dertigers terwijl de andere leeftijden eerder ondervertegenwoordigd zijn. We berekenen ook de verhouding tussen het aandeel sollicitanten en inwoners per geslacht. Bij een cijfer groter dan 1 is het aandeel sollicitanten voor de welbepaalde leeftijdsgroep oververtegenwoordigd, en onder 1 ondervertegenwoordigd. Hieruit blijkt dat deze verhouding voor **vrouwen** bij twintigers 2,3 is, bij dertigers op 1,4, en voor veertigers 0,9. Bij **mannen** is deze verhouding bij twintigers 1,7, bij dertigers 1,4, en bij veertigers 1,1. Natuurlijk moeten we hier opmerken dat een volledige weerspiegeling niet noodzakelijk mogelijk is. Zo moet er rekening worden gehouden met onder andere pensioenleeftijden op het einde van de piramide, en schoollooptijd en vorming aan het begin.

Vrouwelijke leeftijds piramide Vlaams gewest en sollicitanten



Figuur 30 Percentages vrouwelijke sollicitanten en inwoners in Vlaanderen per leeftijdsgroep

Mannelijke leeftijdspiramide Vlaams gewest en sollicitanten



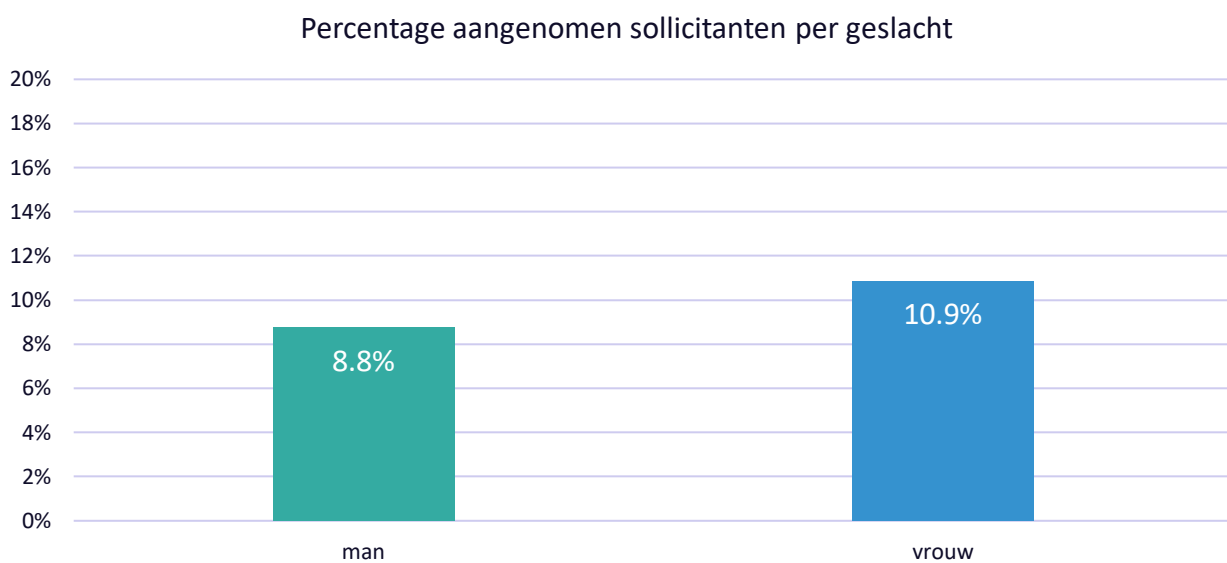
Figuur 31 Percentages mannelijke sollicitanten en inwoners in Vlaanderen per leeftijdsgroep

5.5 Wie wordt er aangenomen?

Solliciteren is een eerste stap, maar **wie wordt er uiteindelijk aangenomen?**⁷² In de onderstaande figuren worden de kansen om aangenomen te worden voor de verschillende groepen naast elkaar gezet. Over al de sollicitanten heen lijken de slaagkansen van vrouwen hoger te liggen dan die van mannen. Zo wordt binnen de groep vrouwelijke sollicitanten 10,9% aangenomen en binnen de groep mannelijke sollicitanten 8,8%. Ook tussen de verschillende leeftijdsgroepen zien we grote verschillen. Figuur 38 illustreert dat de slaagkans zowel bij **jongere als bij oudere kandidaten** lager ligt dan bij de middenmoot. Zo is de slaagkans voor sollicitanten uit de leeftijdsgroep 18-22 jaar slechts 4,9%, voor leeftijdsgroep 23-25 jaar 6,8%, en die voor de groep 26-29 jaar 8,7%. Voor dertigers en veertigers schommelt deze slaagkans tussen 11,3% en 12,7%, om uiteindelijk weer te dalen tot 7,7% voor sollicitanten tussen 55

⁷² Hier gaat het specifiek over indiensttreding (1.654 personen), dus exclusief personen die in een werfreserve terechtkomen, en exclusief mensen die een aanbieding krijgen, maar hier niet op ingaan.

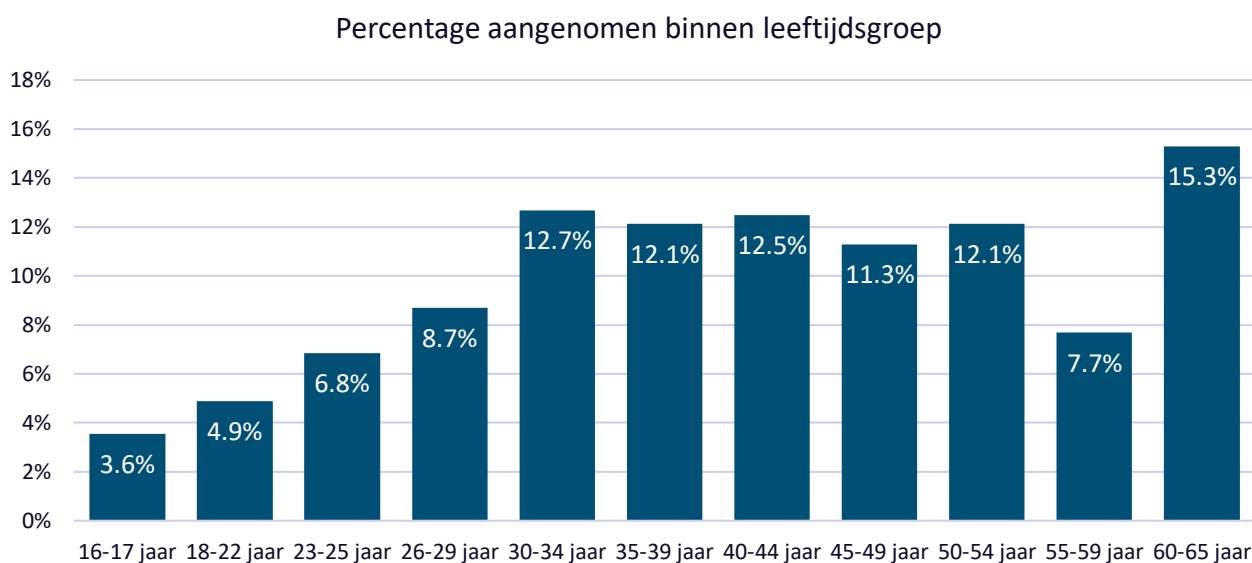
en 60 jaar. Deze trend strookt met voorgaand nationaal en internationaal onderzoek dat aantoont dat mensen op hogere leeftijd dikwijls moeilijker aan werk komen.⁷³ Lagere slaagkansen voor jongere groepen kunnen mogelijk verklaard worden door de specifieke selectieprocedure die eigen is aan de Vlaamse overheid. Deze procedure kan voor personen die een eerste keer solliciteren een drempel vormen (zie ook *hoofdstuk 6 Kwalitatieve uitdieping*). Zestigplussers hebben dan weer het hoogste slaagpercentage met 15,3% maar dit is een beduidend kleinere groep.⁷⁴



Figuur 32 Percentage aangenomen sollicitanten per geslacht

⁷³ Zie bijvoorbeeld Baert, S., Norga, J., Thuy, Y., & Hecke, M. V. (2016). Getting Grey Hairs in the Labour Market: An Alternative Experiment on Age Discrimination. *Journal of Economic Psychology*, 57, 86–101; Ahmed, A., Andersson, L., & Hammarstedt, M. (2012). Does age matter for employability? A field experiment on ageism in the Swedish labour market. *Applied Economics Letters*, 19(4), 403–406; Neumark, D., Burn, I., Button, P., & Chehras, N. (2019). Do State Laws Protecting Older Workers from Discrimination Reduce Age Discrimination in Hiring? Evidence from a Field Experiment. *The Journal of Law and Economics*, 62(2), 373–402; Richardson, B., Webb, J., Webber, L., & Smith, K. (2013). Age Discrimination in the Evaluation of Job Applicants. *Journal of Applied Social Psychology*, 43(1), 35–44; Shen, G. G. -Y., & Kleiner, B. H. (2001). Age discrimination in hiring. *Equal Opportunities International*, 20(8), 25–32.

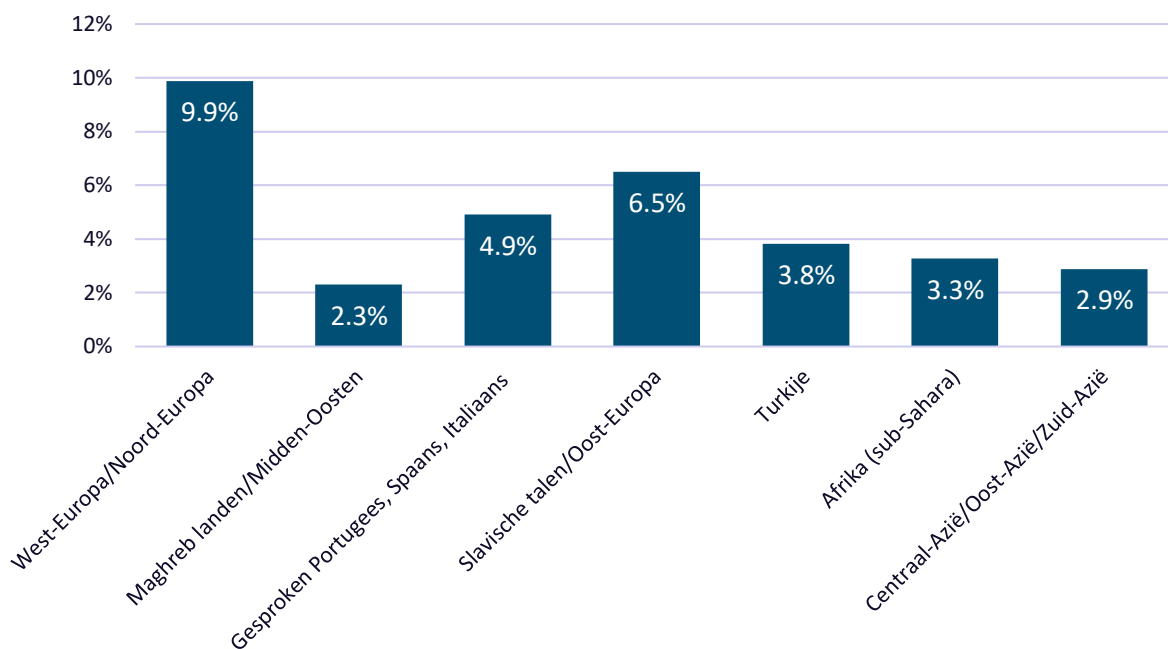
⁷⁴ De groep 60- tot en met 65-jarigen is in absolute cijfers in verhouding erg klein (183) dus deze piek moet met voorzichtigheid geïnterpreteerd worden.



Figuur 33 Percentages succesvolle sollicitanten per leeftijdsgroep

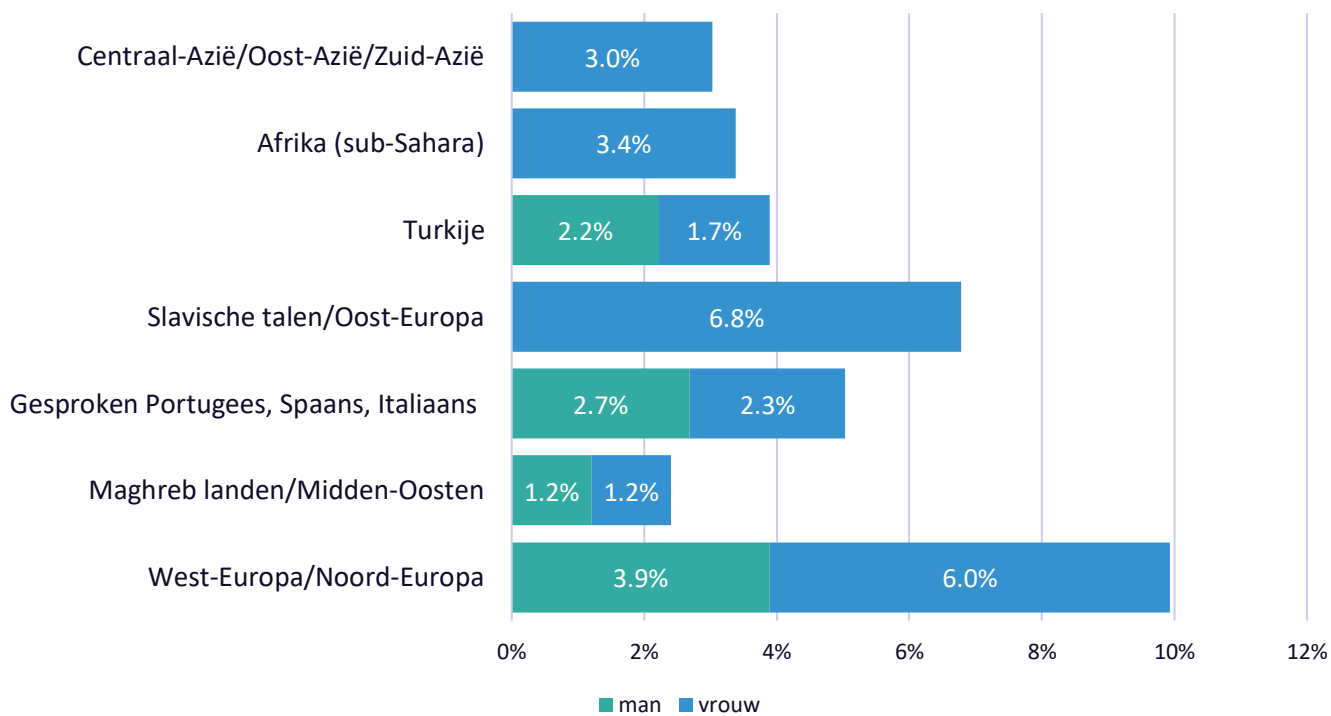
De slaagkansen van de groep met West-Europese namen is bijna 10%. Met andere woorden, ongeveer 1 op 10 van de sollicitanten met West-Europese naam wordt uiteindelijk aangenomen. Zoals in figuur 39 te zien is, doen andere **herkomstgroepen** het op dit punt minder goed. Zo zijn de slaagkansen voor personen met een Maghrebijnse naam 2,3% en met een Turkse naam 3,8%. Ook kandidaten uit de herkomstgroep Afrika (sub-Sahara) hebben lage slaagkansen (3,3%). Personen met een Oost-Europese achtergrond hebben in verhouding hogere slaagkansen (6,5%) hoewel deze nog steeds lager zijn dan die voor West-Europese kandidaten (9,9%). Een verdere opdeling naar geslacht toont dat, behalve voor personen met Turkse namen en namen uit landen waar Spaans, Portugees, of Italiaans wordt gesproken, mannen bijna over de hele lijn lagere slaagkansen hebben dan vrouwelijke kandidaten (figuur 40). Voor de West-Europese groep zijn de slaagkansen 3,9% voor mannen en 6,0% voor vrouwen. Voor de Oost-Europese en de Afrikaanse (sub-Sahara) groep bestaan de aangenomen sollicitanten alleen uit vrouwen.

Aangenomen sollicitanten per herkomstgroep



Figuur 34 Percentages succesvolle sollicitaties per herkomstgroep

Percentages aangenomen sollicitanten per herkomstgroep naar geslacht



Figuur 35 Percentages aangenomen sollicitanten per herkomstgroep naar geslacht

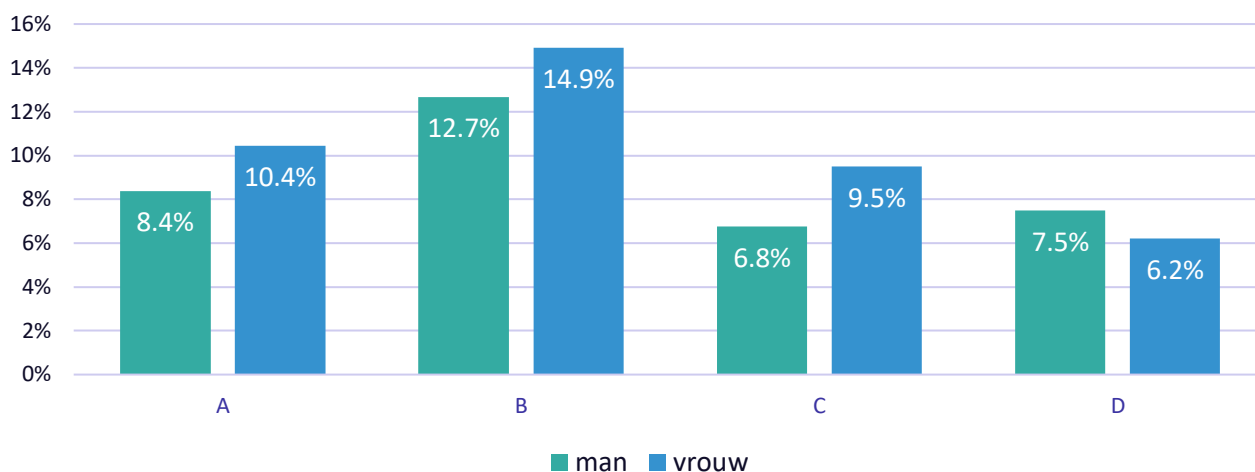
Splitsen we deze analyses op per **functieniveau**, dan komen er grote verschillen naar boven. Omwille van de lage aantallen in sommige groepen worden A- en B-niveaus, en C- en D-niveaus geclusterd waar nodig. Vrouwen hebben in het algemeen een hogere slaagkans dan mannen, behalve bij functies op het D-niveau. Hier kan het type job een mogelijke verklaring zijn, bijvoorbeeld voor functies waarbij fysiek zwaardere taken aan bod komen. Op functieniveau A, B, en C slagen respectievelijk 10,4%, 14,9%, en 9,5% van de vrouwen en 8,4%, 12,7%, en 6,8% van de mannen. Op D-niveau is dit 7,5% van de mannelijke sollicitanten en 6,2% van de vrouwelijke sollicitanten.

Nogmaals moet er voorzichtig omgesprongen worden met het interpreteren van deze resultaten. Een mogelijke post-hoc verklaring vinden we in de vorm van een *overconfidence* (“overmoedigheid”) *bias* waarbij mannen in de context van competitie zichzelf gemiddeld hoger lijken in te schatten dan vrouwen.⁷⁵ Dit zou ervoor kunnen zorgen dat mannen hun werk gerelateerde competenties, opleiding, of werkervaring te hoog inschatten in vergelijking met de vrouwelijke sollicitanten, en zodoende sneller uitvallen omdat de vrouwelijke kandidaten relatief sterkere profielen hebben. Dit is echter een hypothese die getest zou moeten worden. Bevindingen van deze aard kunnen wel toekomstig onderzoek stimuleren door te focussen op bepaalde thema’s.

Ook tussen de leeftijdsgroepen zien we verschillen. Zo slagen dertigers sneller voor A- en B-functies (figuur 42, donkerblauwe balk) in vergelijking met C- en D-functies (figuur 42, rode balk) met gemiddeld 13,8% tegenover 8,6%. Deze trend draait zich om naarmate de leeftijd vordert, en vanaf 55 jaar halen de slaagkansen van de sollicitanten die op C- en D-niveau solliciteren die op het A- of B-niveau in. De groep 55-59 jaar slaagt zo gemiddeld 9,5% op functieniveau C en D en 6,8% op functieniveau A en B. Voor de groep zestigplussers stijgen deze percentages tot 21,7% voor functies op het C- en D-niveau en 13,2% voor functies op het A- en B-niveau.

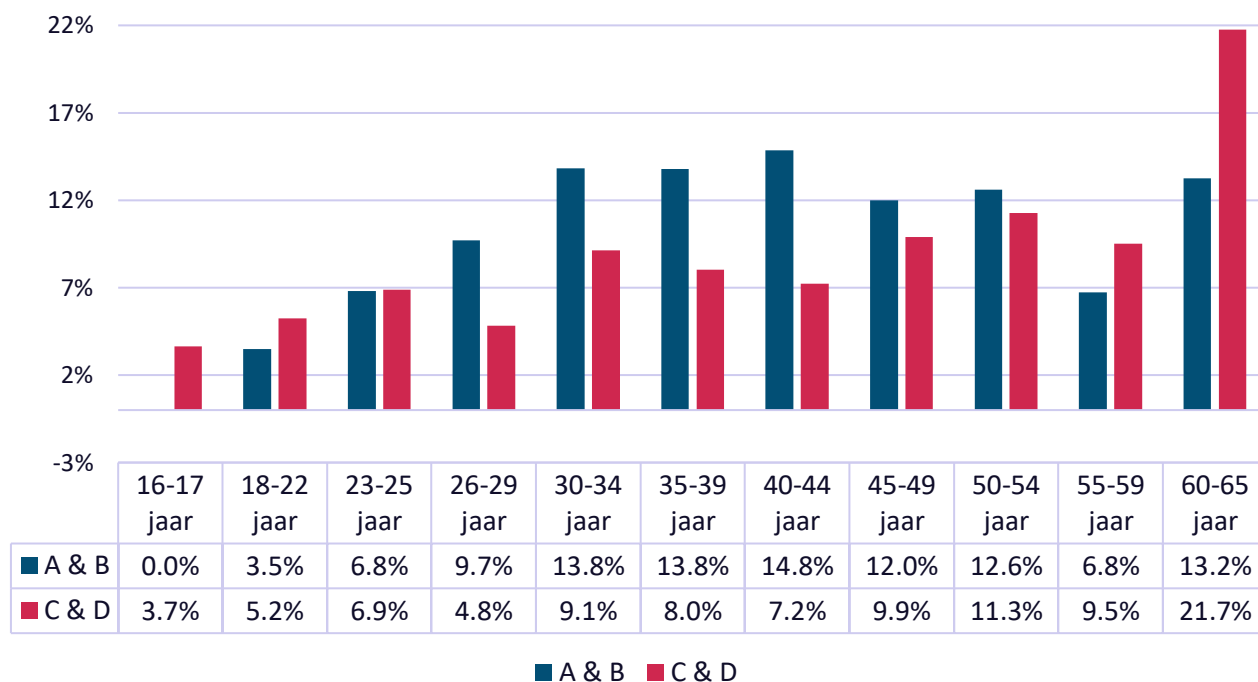
⁷⁵ Zie bijvoorbeeld Niederle, M., & Vesterlund, L. (2007). Do Women Shy Away From Competition? Do Men Compete Too Much?* *The Quarterly Journal of Economics*, 122(3), 1067–1101; Pulford, B. D., & Colman, A. M. (1997). Overconfidence: Feedback and item difficulty effects. *Personality and Individual Differences*, 23(1), 125–133.

Slaagkansen per functieniveau en geslacht



Figuur 36 Slaagkansen in percentages per functieniveau en geslacht

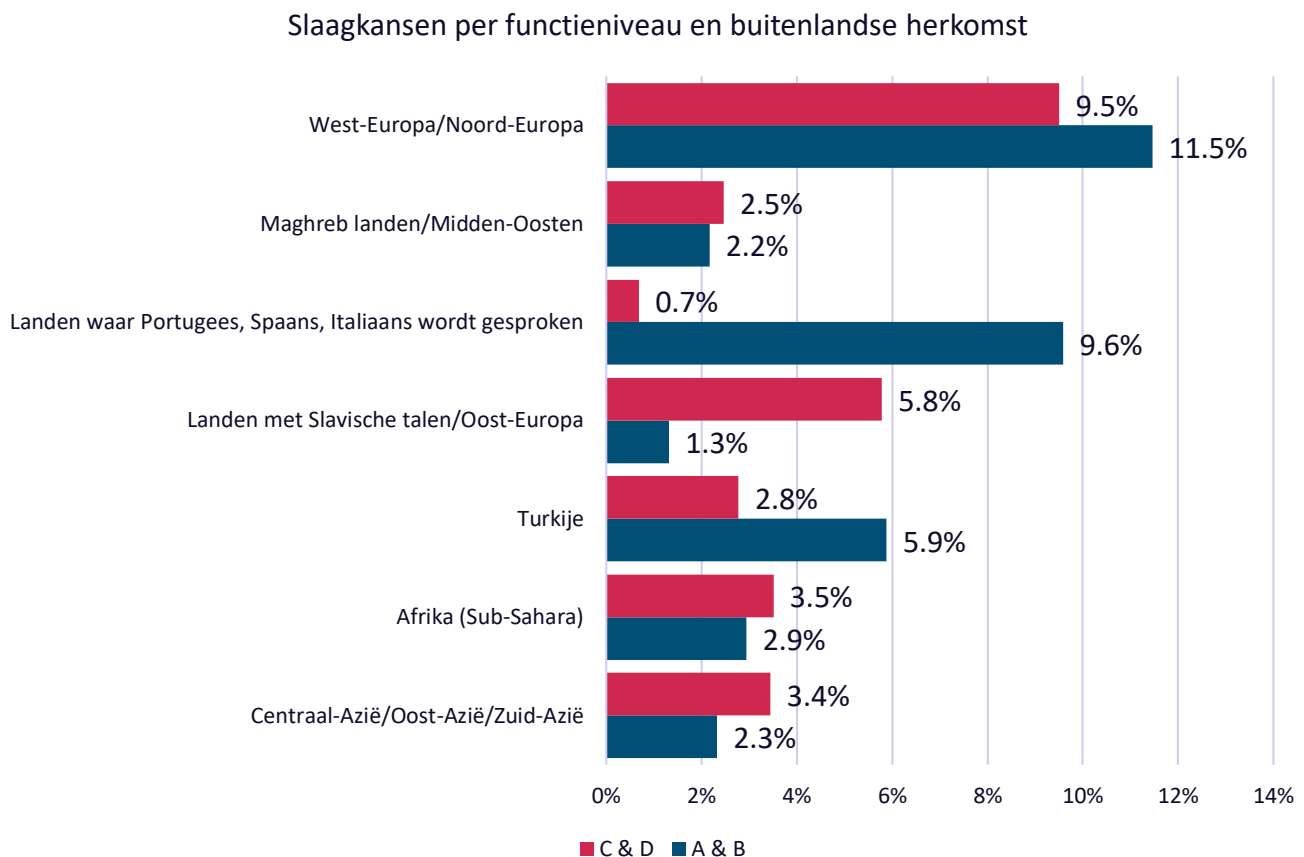
Slaagkansen per functieniveau en leeftijdsgroep



Figuur 37 Slaagkansen in percentages per functieniveau en leeftijdsgroep

Figuur 43 toont vervolgens aan dat de slaagkansen voor mensen met Maghrebijnse naam hoger liggen bij sollicitanten die solliciteren op het C- en D-niveau (2,5%) dan op het A- en B-niveau (2,2%). Bij sollicitanten met een Oost-Europese of Slavische naam is dit verschil groot (5,8% op C- en D-niveau en 1,3% op het A- en B-niveau). Sollicitanten met namen uit landen waar Spaans, Portugees of Italiaans

wordt gesproken slagen dan weer overweldigend op functieniveau A en B (9,6%) in vergelijking met functieniveau C en D (0,7%). Ook voor sollicitanten met een West-Europese naam (A- en B-niveau 11,5%; C- en D-niveau 9,5%) en Turkse naam (A- en B-niveau 5,9%; C- en D-niveau 2,8%) is dit het geval.



Figuur 38 Slaagkansen in percentages per functieniveau en buitenlandse herkomst

5.6 Wie valt er wanneer uit?

De bovenstaande percentages van sollicitanten die worden aangenomen betekenen ook dat er een complementair percentage is dat *niet* wordt aangenomen. Aangezien de selectieprocedure getrapt is, kunnen we ook nagaan wanneer bepaalde groepen sollicitanten uitvallen. Vooreerst moeten we opmerken dat dit geen eenvoudige opgave is. Niet elke vacature doorloopt dezelfde stappen in dezelfde volgorde. Sommige vacatures hebben meerdere gespreksrondes en testen, andere geen. Ook weten we aan de hand van de data niet welke testen er bijvoorbeeld eliminerend zijn, waar er sprake is van zelfselectie, wie wanneer uit een werfreserve komt, met andere woorden wie precies op welk punt

welke beslissingen maakt. Het onderstaande is dus indicatief en zou in toekomstig onderzoek fijnmaziger moeten worden bekeken om conclusies te kunnen trekken. Om dit geheel overzichtelijk te maken werden de uitkomsten van deze procedures in brede categorieën gecodeerd. Naar analogie met de structuratie van selectieprocedures,⁷⁶ onderscheiden we zo een **preselectiefase** waarin de formele deelnemingsvoorwaarden worden afgetoetst en eventueel een preselectie wordt gemaakt. Zoals reeds vermeld aan het begin van dit hoofdstuk, mag de uitval na de preselectiefase niet noodzakelijk vergeleken worden met de resultaten van de correspondentietesten aangezien er niet gecontroleerd is voor gemiddelde verschillen tussen de verschillende groepen (zie *supra*). Een tweede fase noemen we de **selectiefase**. Hier spelen zich de gesprekken af (inclusief verkennende gesprekken), de testen, cases en meer. Een **besluitvormingsfase** kan bestaan uit het krijgen van een aanbiedingsbrief en, indien gewenst door de kandidaat, indiensttreding, maar ook toegewezen worden tot een wervingsreserve.

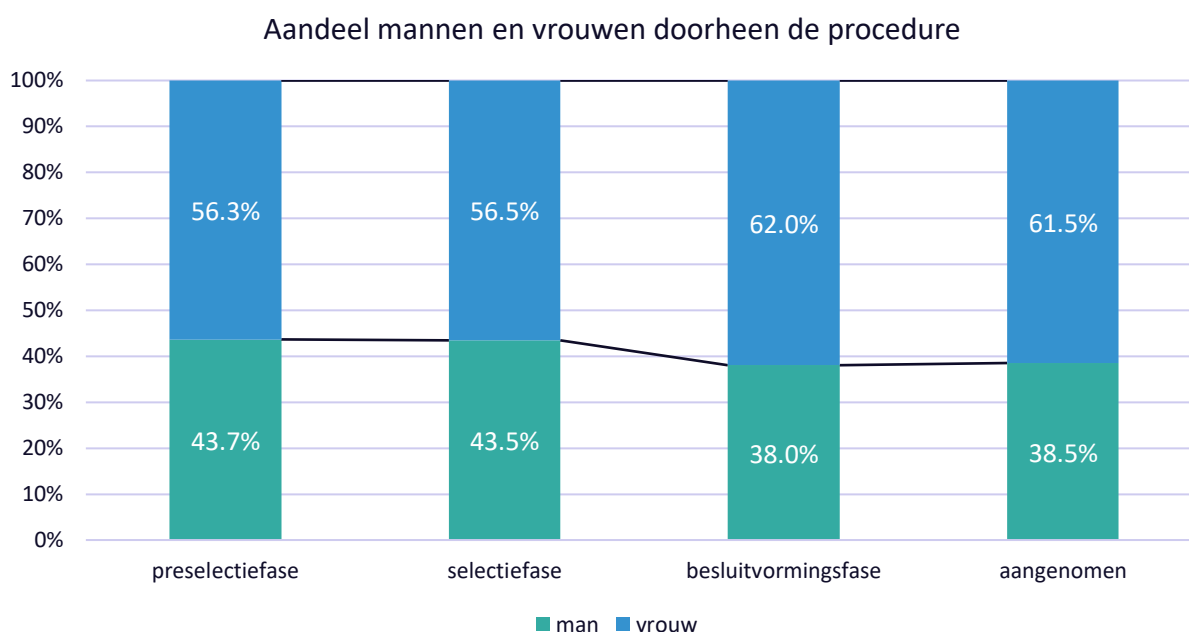
Bij de selectiefase (bestaande uit testen, gesprekken, *cases* en andere vormen van assessments) hebben de vrouwelijke sollicitanten meer succes dan mannen. Tabel 3 brengt in kaart hoeveel percent bepaalde fasen overleeft per geslacht.⁷⁷ Een andere visualisatie in figuur 44 toont eenzelfde trend. Deze figuur bevat de verhouding in percentages van sollicitanten die deelnemen aan deze fase (steeds 100%). Het aandeel vrouwelijke sollicitanten (blauw) wordt groter na het afleggen van deze fase (van 56,5% naar 62,0% van de sollicitanten). Het aandeel mannen (groen) is bij aanvang reeds kleiner (43,7%) en dit daalt verder na het voltooien van de selectiefase (van 43,5% naar 38,0%). Deze verhouding blijft nagenoeg ongewijzigd bij de eigenlijke wervingen (61,5% voor vrouwen en 38,5% voor mannen).

⁷⁶ Voor een toepassing, zie bijvoorbeeld Derous, E., Buijsrogge, A., Roulin, N., & Duyck, W. (2016). Why your stigma isn't hired: A dual-process framework of interview bias. *Human Resource Management Review*, 26(2), 90–111.

⁷⁷ De percentages voor "aangenomen" verschillen in kleine mate van de percentages in de voorgaande analyse van de buitenlandse herkomst groepen aangezien de sollicitanten in de niet gecodeerde herkomstgroepen werden meegenomen hier indien het geslacht wel duidelijk was.

	man		vrouw	
	antal	percentage	antal	percentage
preselectiefase	7.007	100.0%	9.044	100.0%
selectiefase	2.822	40.3%	3.662	40.5%
besluitvormingsfase	1.112	15.9%	1.811	20%
aangenomen	636	9.1%	1.018	11.3%

Tabel 3 Aandeel vrouwelijke en mannelijke sollicitanten dat doorgaat naar de volgende fase in de selectieprocedure



Figuur 39 Aandeel mannen en vrouwen doorheen de selectieprocedure per fase (percentage)

Dezelfde analyse per herkomstgroep legt grotere verschillen bloot. Zo ziet men in tabel 4 dat de sollicitanten met West- en Noord-Europese namen elke fase beter doorstaan dan de andere groepen. Voornamelijk sollicitanten uit Turkije en Maghreb landen vallen het sterkste af na de preselectiefase waarin er wordt getoetst op formele deelnemingsvoorwaarden. De groep met Afrikaanse (sub-Sahara) namen scoort dan weer relatief slecht tijdens de selectiefase. Tijdens deze fase vallen er relatief gezien meer sollicitanten af dan in de andere groepen. In figuur 45 wordt omwille van leesbaarheid de groep met West-/Noord-Europese namen achterwege gehouden. Met betrekking tot aangenomen worden,

doet voornamelijk de groep met Oost-Europese en Slavische namen het hier relatief gezien goed. Dit gaat ten koste van de groep uit Maghreb landen die wel doorstoot naar de besluitvormingsfase maar toch minder wordt aangenomen. Ofwel komen ze hier in een werfreserve terecht, ofwel kiezen ze er zelf voor de functie niet aan te nemen. Een aspect waar deze data minder eenduidig in zijn, is de mate waarin sollicitanten zelf beslissen het proces af te breken, en in welke fase dit voorkomt. Hier zijn meer verfijnde analyses voor nodig. Indien men via diepere analyses bijvoorbeeld een grotere uitval bij specifieke testen kan lokaliseren, dan kunnen hier ook gerichtere aanbevelingen uit voortkomen.

	preselectiefase		selectiefase		besluitvormingsfase		aangenomen	
Afrika (sub-Sahara)	154	100%	38	24.7%	15	9.7%	5	3.2%
Centraal Azië/Oost Asia/Zuid Asia	109	100%	22	20.2%	13	11.9%	4	3.7%
Landen waar Portugees, Spaans, of Italiaans wordt gesproken	313	100%	105	33.5%	73	23.3%	15	4.8%
Maghreb landen + Midden-Oosten	794	100%	176	22.2%	102	12.8%	19	2.4%
Oost-Europa, landen waar Slavische taal wordt gesproken	298	100%	86	28.9%	46	15.4%	22	7.4%
Turkije	182	100%	36	19.8%	22	12.1%	7	3.8%
West-Europa	11.913	100%	4.976	41.8%	2.809	23.6%	1.222	10.3%

Tabel 4 Aandeel sollicitanten per herkomstgroep dat doorgaat naar de volgende fase in de selectieprocedure (absolute aantallen en percentage)

Aandeel sollicitanten per buitenlandse herkomstgroep doorheen de procedure



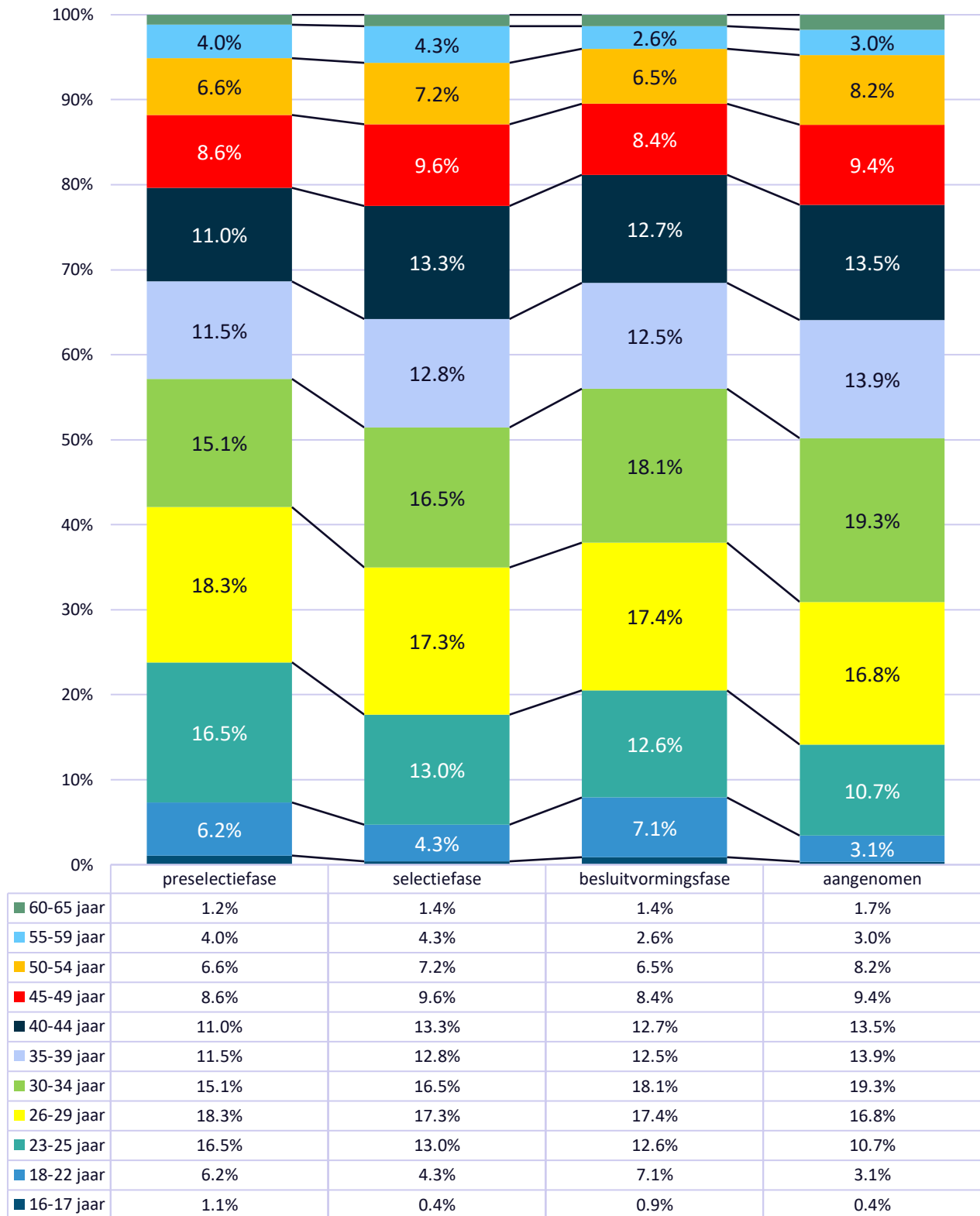
Figuur 40 Aandeel buitenlandse herkomstgroep doorheen de procedure per fase (percentage)

Het succesvol doorlopen van de preselectiefase lijkt ook voor jongere kandidaten een obstakel. Zo illustreert tabel 5 dat twintigers sneller uitvallen dan sollicitanten die ouder zijn dan dertig jaar. De jongste groepen tot 22 jaar weten deze selectiefase echter goed te doorstaan om door te stoten naar de besluitvormingsfase. Bij de jongere groep van 16-18 jaar kan dit toe te schrijven zijn aan het feit dat het hier voornamelijk om jobstudenten gaat waarbij de selectieprocedure vereenvoudigd is. Bij dertigplussers volgt het verloop een min of meer gelijkaardige tendens. De groep 55-59 jaar laat zich opmerken omwille van de grote uitval in deze selectiefase. Het aandeel dat doorstoot naar de besluitvormingsfase is in deze groep dan ook het laagste. Figuur 46 maakt deze trend nogmaals duidelijk door de samenstelling per fase in beeld te brengen.

	preselectiefase		selectiefase		besluitvormingsfase		aangenomen	
16-17 jaar	171	100%	27	15.8%	25	14.6%	6	3.5%
18-22 jaar	990	100%	278	28.1%	206	20.8%	51	5.2%
23-25 jaar	2.630	100%	836	31.8%	368	14.0%	178	6.8%
26-29 jaar	2.906	100%	1.117	38.4%	508	17.5%	279	9.6%
30-34 jaar	2.401	100%	1.062	44.2%	528	22.0%	320	13.3%
35-39 jaar	1.825	100%	824	45.2%	364	19.9%	231	12.7%
40-44 jaar	1.751	100%	858	49.0%	372	21.2%	225	12.8%
45-49 jaar	1.368	100%	620	45.3%	244	17.8%	157	11.5%
50-54 jaar	1.058	100%	467	44.1%	189	17.9%	136	12.9%
55-59 jaar	630	100%	277	44.0%	77	12.2%	50	7.9%
60-65 jaar	187	100%	88	47.1%	40	21.4%	29	15.5%

Tabel 5 Aandeel sollicitanten per leeftijdsgroep dat doorgaat naar de volgende fase in de selectieprocedure (absolute aantallen en percentage)

Aandeel sollicitanten per leeftijdsgroep doorheen de procedure



Figuur 41 Aandeel leeftijdsgroep doorheen de selectieprocedure per fase (percentage)

5.7 Deel conclusie

Zoals reed werd aangehaald kon bepaalde informatie niet geanalyseerd worden omwille van de bescherming van persoonsgegevens van sollicitanten. Zo zijn fijnmazige analyses om een beter zicht te krijgen op aspecten zoals tijdsverloop van de procedure, samenstelling van werfreserves en jury's, alsook een focus op personen met een handicap of chronische ziekte binnen dit project niet mogelijk. Meer gedetailleerde analyses (conform de AVG-wetgeving) via kruisingen met andere databanken op basis van het rijksregisternummer is hier een belangrijke aanbeveling voor toekomstig onderzoek (zie ook 8.2.4 *Opvolgmetingen, anonieme sollicitaties en monitoring*). De analyse in dit hoofdstuk bracht echter wel enkele interessante bevindingen naar boven. In het voorgaande werden deze uitvoerig beschreven maar hier halen we de voornaamste punten en algemene lijnen eruit. Vooreerst zijn er opmerkelijke verschillen tussen **herkomstgroepen**. In vergelijking met de West-Europese groep wordt er gemiddeld genomen op andere functieniveaus gesolliciteerd. Ook geslacht speelt hier een belangrijke rol. Meer dan 50% van de West-Europese groep solliciteert op het hoogste niveau terwijl dit voor sollicitanten met Turkse en Maghrebijnse namen minder dan 20% is. Ook worden bijna 50% van de sollicitaties uit de herkomstgroep Afrika (sub-Sahara) ingevuld door vrouwen op het D-niveau. Er zijn dus reeds grote verschillen tussen buitenlandse herkomstgroepen bij de instroom, een gegeven dat ook duidelijk naar voor komt in de Socio-Economische monitoring voor heel België. Deze analyse toont dan ook aan dat er meer ingezet kan worden op instroommaatregelen. Aanwervingskansen verschillen ook sterk tussen deze groepen, vooral wanneer er wordt gecontroleerd voor geslacht. In het algemeen worden vrouwen sneller aangeworven dan mannen. Mannen uit de Oost-Europese groep en Afrika (sub-Sahara) doen het opmerkelijk slechter dan de vrouwelijke kandidaten. Verschillen tussen de herkomstgroepen werden voornamelijk aangetroffen na de besluitvormingsfase waarbij sollicitanten met Maghrebijnse herkomst sterk lijken terug te vallen bij het bekijken van de eigenlijke wervingscijfers.

Ook de **leeftijdsgroepen** tonen verschillen. Zo worden sollicitanten die dertig jaar of ouder zijn beduidend meer aangeworven dan jongere kandidaten, of kandidaten tussen 55 en 60 jaar. Ook de uitval tijdens de verschillende fasen is treffend. Dertigplussers weten de selectiefase beter te overleven in vergelijking met jongere sollicitanten. 55- tot 59-jarigen vallen dan weer het sterkst af na de selectiefase waarin onder meer jurygesprekken en testen plaatsvinden. Deze bevindingen worden meegenomen in de aanbevelingen (zie 8.2.2 *Instroom*).

Op sommige punten zien we een reflectie van de bredere arbeidsmarkt, zoals de tewerkstellingsverschillen tussen mannen en vrouwen op hogere leeftijd. Echter moeten we waarschuwen voor mogelijke interpretaties: hoewel we verschillen zien tussen groepen weten we gebaseerd op deze cijfers niet wat de **mechanismen** zijn achter deze verschillen. Er mogen dan ook geen causale conclusies getrokken worden met betrekking tot het verklaren van deze verschillen. Hiervoor moeten de verschillende fasen en evaluatie-instrumenten nauwgezet worden geëvalueerd.

Desalniettemin heeft dit luik een significante meerwaarde. Zo kan concreet gekeken worden waar verdere monitoring en analyse het meest noodzakelijk is. Zo zijn de verschillen in de uitval tussen de verschillende selectiefasen opvallender voor groepen gebaseerd op leeftijd en buitenlandse herkomst dan geslacht. Ook zijn de lagere slaagkansen op jongere en hogere leeftijd concrete bevindingen waar mee aan de slag kan worden gegaan. Belangrijk is om te wijzen op het verkennende karakter van dit hoofdstuk. Toekomstig onderzoek gebruik makend van meer verfijnde data en analyses moet uitwijzen of er patronen vast te stellen zijn bij eliminerende testen en in welke mate er sprake is van zelfselectie van kandidaten.

Een tweede meerwaarde situeert zich in het complementaire karakter met het voorgaande hoofdstuk. Correspondentietesten zijn een uitstekende methode om de eerste fase onder de loep te nemen, maar niet om verschillen tussen aanwervingskansen van groepen later in het proces in kaart te brengen. Deze methode dient dan ook aangevuld te worden met kwalitatieve en kwantitatieve analyses zoals dit rapport ze samenbrengt. In deze verkennende analyse hebben we reeds kunnen aantonen dat er grote verschillen zijn doorheen de selectieprocedure voor verschillende groepen.

6 Kwalitatieve uitdieping

6.1 Doel van het onderzoek

Uit de correspondentietesten blijkt dat er globaal genomen geen aanwijzingen zijn van discriminatie in de eerste fase van het selectieproces met betrekking tot de hier geteste gronden. In dit luik van het onderzoek richten we onze blik dan ook niet alleen op discriminatie maar komen ook aspecten inzake diversiteit en inclusie aan bod. Het kwantitatieve deel dat zich focust op cijfers maakt hier plaats voor de stemmen achter deze cijfers.

Tijdens deze kwalitatieve bevraging kwamen er zowel zaken naar boven die raken aan diversiteit en inclusie, alsook die betrekking hebben op discriminatie. We maken in dit hoofdstuk dan ook een thematische opsplitsing tussen discriminatie enerzijds en diversiteit en inclusie anderzijds. In het eerste deel komen, naast de methodologische aspecten, de ervaringen van de praktische of technische aspecten van het aanwervingsproces alsook de thema's inclusie en diversiteit aan bod. Verschillende technische aspecten hebben namelijk directe weerslag op bepaalde drempels voor bepaalde groepen. Dit maakt het noodzakelijk deze samen te bespreken. Het tweede deel van dit hoofdstuk richt de aandacht op discriminatie. In dit deel komen ervaringen van discriminatie aan bod en zaken waarbij respondenten subjectief discriminatie aanvoelden.

Dit kwalitatieve luik van het project heeft volgende onderzoeksvragen:

1. Hoe worden gebruikte rekruteringskanalen door sollicitanten beleefd?
2. Hoe wordt het selectieproces door sollicitanten en personen in werfreserves ervaren, inclusief de geschiktheid en toegankelijkheid van selectietesten?
3. Hoe ervaren sollicitanten de samenstelling van de selectiejury?
4. Hoe ervaren de selectieverantwoordelijken de rekruteringskanalen en de selectieprocedure?
5. Hoe ervaren sollicitanten de beleving van diversiteit en inclusie tijdens het sollicitatieproces en op de werkvloer?
6. Welke drempels ervaren sollicitanten doorheen het hele proces?

6.2 De focusgroep als methode

Een focusgroep is een kwalitatieve onderzoeksmethode waarbij verschillende mensen in groep hun indrukken en ervaringen over een bepaald thema met elkaar en de onderzoeker delen. Een recente studie over de focusgroep als methode heeft aangetoond dat “meer dan 80% van de thema’s onderzocht werden met twee tot drie focusgroepen, en 90% via drie tot zes focusgroepen.”⁷⁸ Ander onderzoek uit 2019 heeft aangetoond dat “vier focusgroepen voldoende zijn om een reeks nieuwe problemen te identificeren,” maar men kwam ook tot de conclusie dat in het geval van groepsstratificatie twee focusgroepen per stratum aangewezen zijn.⁷⁹ Deze methode is geschikt om bepaalde patronen die naar boven komen kwalitatief te bevragen en uit te diepen.

Eigen aan focusgroepen is het **exploratieve** en **verdiepende karakter**. Kwalitatief onderzoek heeft niet tot doel het verkrijgen van statistisch generaliseerbare, cijfermatige data en zodoende zijn de resultaten niet noodzakelijk een weerspiegeling van alle ervaringen bij alle takken van de Vlaamse overheid. Wel ontwaart deze methode aspecten en ervaringen die moeilijk kwantificeerbaar zijn, en vormt zodoende een unieke aanvulling op de kwantitatieve methoden in dit rapport (zie *hoofdstuk 4 Resultaten correspondentietesten* en *hoofdstuk 5 Kwantitatieve Analyse*).

Een cruciaal aspect van focusgroepen (en interviews) situeert zich in de noodzakelijke medewerking van respondenten. Met andere woorden, er is stevast een aspect van *selectiebias* dat meespeelt aangezien mensen die *niet* wensen deel te nemen dit ook niet zullen doen. We horen met andere woorden slechts de ervaringen en indrukken van mensen die hierover willen praten. Zo kunnen enerzijds bepaalde negatieve aspecten vergroot worden doordat sollicitanten en werknemers met weinig ophefmakende of voornamelijk positieve ervaringen misschien minder geneigd zijn om in te gaan op de oproep om deel te nemen. Personen met negatieve ervaringen kunnen daarentegen deze kans grijpen om iets aan te klagen. Anderzijds kan deze vorm van onderzoek ook bepaalde aspecten onderbelichten. Niet iedereen met een negatieve ervaring voelt zich geroepen hierover te spreken. Het

⁷⁸ Guest, G., Namey, E., & McKenna, K. (2017). How Many Focus Groups Are Enough? Building an Evidence Base for Nonprobability Sample Sizes. *Field Methods*, 29(1), 3–22.

⁷⁹ Hennink, M. M., Kaiser, B. N., & Weber, M. B. (2019). What Influences Saturation? Estimating Sample Sizes in Focus Group Research. *Qualitative Health Research*, 29(10), 1483–1496.

nut van de deelname kan ook in vraag worden gesteld (iets wat ook dikwijls werd aangehaald met betrekking tot het neerleggen van een officiële klacht). Het is dus belangrijk om de context en het doel, namelijk een uitdieping eerder dan een representatie, van deze onderzoeksmethode indachtig te houden bij het lezen van het onderstaande.

6.3 Selectie en werving van de respondenten

De respondenten werden geselecteerd uit externe en interne personen die in 2020, 2021, of 2022 solliciteerden voor een functie bij een agentschap of departement (*entiteit*) van de Vlaamse overheid en die geregistreerd stonden als sollicitant bij het Agentschap Overheidspersoneel (AgO). De eerste uitnodiging met een oproep tot deelname werd verstuurd door AgO aangezien de onderzoekers zelf geen toegang hadden tot de persoonlijke contactgegevens. Deze uitnodiging via **e-mail** bevatte een oproep met de belangrijkste informatie over het onderzoek en de focusgroep, en een begeleidende brief met o.a. het doel, de inhoud, en het verloop van de studie alsook informatie met betrekking tot het verwerken van persoonsgegevens, privacy, en de contactgegevens van de betrokken onderzoekers. Personen die wensten deel te nemen konden via een **online survey** hun contactgegevens en basisinformatie doorgeven aan de onderzoekers, alsook expliciet meegeven of ze al dan niet gecontacteerd wilden worden in verband met dit onderzoek en het opzetten van de focusgroepen. De uiteindelijke respondenten werden geselecteerd uit de groep die positief antwoordde op deze laatste vraag.

Tegen het begin van de gesprekken hadden 219 personen de survey ingevuld waarvan 168 personen aangaven expliciet te willen deelnemen.⁸⁰ 97 personen waren op het moment van het invullen van de survey tewerkgesteld bij de Vlaamse overheid en 71 personen niet. Initieel werd als doel vooropgesteld om in te zoomen op elke discriminatiegrond van dit onderzoek in aparte focusgroepen, opgesplitst tussen 1) sollicitanten die niet werden aangenomen na een sollicitatie en 2) werknemers in dienst bij een entiteit van de Vlaamse overheid. Deze eerste groep zou namelijk omwille van discriminatie tijdens één van de wervingsrondes geëlimineerd kunnen geweest zijn waardoor deze ervaringen belangrijk zijn om mee te nemen. Anderzijds bekleedt de tweede groep een unieke positie omdat deze deelneemt

⁸⁰ Een deel van deze respondenten ging echter niet in om verder deel te nemen na persoonlijk contact van de onderzoekers. Ook werkten sommige e-mailadressen niet, waren mensen langdurig ziek, of was er geen verdere respons.

aan het dagdagelijkse werklevens en dus als *insider* bepaalde informatie kan aanreiken die anders verborgen zou blijven.

Voor bepaalde groepen bleek het echter onmogelijk om een gezamenlijk moment vast te leggen, voornamelijk omwille van werkuren (bv. ploegenwerk) en privéaangelegenheden. Daarom werd er vanaf februari gekozen om vervolgens alleen de split tussen 1) *tewerkgesteld bij de Vlaamse overheid* en 2) *niet tewerkgesteld bij de Vlaamse overheid (en al dan niet opgenomen in een werfreserve van een entiteit van de Vlaamse overheid)* te hanteren. Voor de discriminatiegronden die verder ondervertegenwoordigd waren, werden er afzonderlijke interviewmomenten voorgesteld aan respondenten. De gesprekken zelf liepen van januari tot en met begin maart 2023. De focusgroepen omvatten zowel mensen die intern als extern solliciteerden, en zowel voor een specifieke betrekking als voor de aanleg van een wervingsreserve. Uiteindelijk werden zeven focusgroepen en zes interviews georganiseerd. Zo kwamen in totaal 32 personen aan het woord.

De meeste focusgroepen en interviews werden online afgelegd omwille van a) late uren (dikwijls na de standaard werkuren) en b) de grote verspreiding van respondenten over heel Vlaanderen. Het online afnemen heeft zowel voor- als nadelen. Zo is het dikwijls makkelijker om een moment in te plannen voor de verschillende respondenten en zijn deze ook meer op hun gemak aangezien ze in een vertrouwde omgeving naar keuze het gesprek kunnen voeren. Dit is vooral cruciaal bij het aanpakken van gevoelige thema's. Anderzijds is de communicatie zelf dikwijls iets moeilijker (*mute/unmute*, lawaai op de achtergrond, etc.). Om deze groepen efficiënt en effectief te laten verlopen, werd er gestreefd naar maximum vijf personen per online-focusgroep.⁸¹

Er werd ook een focusgroep georganiseerd met vijf selectieverantwoordelijken tewerkgesteld bij AgO. De oproep tot deelname werd na de voltooiing van de correspondentietesten gedaan om detectie te vermijden. Deze focusgroep vond hybride plaats.

⁸¹ Bij sommige sessies werd dit aantal niet gehaald omwille van respondenten die afzegden op de dag zelf of net voor het van start gaan van de focusgroep.

Sollicitanten uit kansengroepen uit wervingsreserves werden niet afzonderlijk behandeld, maar kwamen wel aan het woord in de focusgroepen. Hier kwamen slechts een beperkt aantal technische zaken naar boven (zoals het e-mailverkeer) die dikwijls ook werden aangehaald door de andere respondenten. Deze bevindingen worden dan ook niet afzonderlijk behandeld maar geïntegreerd in de onderstaande resultaten.

In de volgende delen komen respectievelijk diversiteit en inclusie, en discriminatie aan bod. Hoewel deze thema's nauw bij elkaar aansluiten, maken we hier een duidelijk onderscheid. In het eerste deel komen naast praktische aspecten met betrekking tot het selectieproces ook diversiteit en inclusie aanbod aangezien deze dikwijls verband houden met elkaar. Zoals zal worden geïllustreerd zorgen bepaalde drempels voor een gebrek aan inclusie ten aanzien van bepaalde groepen. In het tweede deel komt discriminatie, zowel objectief als subjectief aangevoeld, aan bod.

6.4 Diversiteit en inclusie bij de Vlaamse overheid

6.4.1 Rekruteringskanalen

De vacatures zijn voor de respondenten goed te vinden. Hier moet wel vermeld worden dat er een mogelijke vorm van selectiebias meespeelt. Deze mogelijke bias hangt samen met de manier waarop de respondenten geworven zijn voor dit onderzoek. Al de respondenten die meedoen zijn namelijk gecontacteerd vanuit een database van personen die eerder gesolliciteerd hadden. Dus alleen de mensen die wél de weg hebben gevonden naar een vacature komen terecht in deze database en konden bijgevolg gecontacteerd worden. Het is dan ook mogelijk dat bepaalde groepen die de weg niet goed vinden naar de vacatures hier niet aan bod komen aangezien ze niet zijn geregistreerd in het systeem van de Vlaamse overheid. Met betrekking tot deze rekruteringskanalen kwamen er ook geen verschillen naar boven naargelang de verschillende deelgroepen. Met andere woorden, er kwamen geen verschillen naar boven tussen de gebruikte kanalen afhankelijk van leeftijd, geslacht, buitenlandse herkomst, of handicap of chronische ziekte.

Met betrekking tot de kanalen zelf werd veelal de website '**Werken voor Vlaanderen**' gebruikt. Ook de bijbehorende automatische e-mailmeldingen indien een vacature werd gepubliceerd die voldeed aan bepaalde, zelf ingestelde parameters was een manier om op de hoogte te blijven die dikwijls werd vermeld. **LinkedIn** kwam ook aan bod, voornamelijk voor de A- en B-niveaus, terwijl er ook veelvuldig

via de website van de **VDAB**, of sporadisch via **Indeed** werd gezocht.⁸² De meeste respondenten zagen niet meteen grote barrières in deze kanalen.

Bij de meerderheid stond de **jobinhoud** centraal bij de keuze tot sollicitatie bij de Vlaamse overheid. Dikwijls sluit een job bij de overheid ook direct aan bij het studiedomein van sollicitanten, dus was de Vlaamse overheid één van de logische werkbestemmingen. Dit werd voornamelijk aangehaald door respondenten op het A- en het B-niveau. Ook had de directe **kennissenkring** een impact op het solliciteren. Schoonouders, ouders, nonkels, of zelfs ex-klanten van de respondenten getuigden van een positieve ervaring inzake tewerkstelling in de publieke sector, voornamelijk omwille van de stabiliteit maar ook de flexibiliteit van de werkgever.

Een aspect dat sporadisch vermeld werd, was het overwegende en toenemende **digitale karakter** van de rekruteringskanalen en het selectieproces. Dit werd gezien als een mogelijke hindernis voor sollicitanten die minder digitaal vaardig zijn. Uit gesprekken met de selectieverantwoordelijken bleek ook dat er voornamelijk digitale advertentiekkanalen werden gekozen door de verschillende entiteiten. Hierbij aansluitend had ook niemand weet van jobbeurzen of fysieke contactmomenten voor profielen met lagere diplomavereisten, ondanks dat dit net de profielen zijn waarbij digitale vaardigheden misschien minder aan de orde zijn (bv. kok, schoonmaker, etc.).

Met betrekking tot de **vacatureteksten** zelf waren de reacties gemengd. De variatie in antwoorden heeft waarschijnlijk ook te maken met de grote variëteit tussen de vacatures.⁸³ Zo zijn sommige vacatures zeer summier, wat frustraties meebracht bij het beantwoorden van motiverende vragen zoals ‘Hoe zie jij deze functie?’. Hier werd opgemerkt dat meer informatie zoals een begeleidende videoclip die het dagelijkse werk en het team wat meer in kaart brengt een positieve verandering zou kunnen zijn.⁸⁴ Anderzijds waren sommige vacatures erg duidelijk beschreven, en was het voor één persoon zelfs een sterke plus dat deze beschrijving duidelijk en in het Nederlands was in tegenstelling tot vacatures in de private sector voor gelijkaardige functies waar vacatures dikwijls in het Engels worden beschreven.

⁸² Werknemers die reeds lange tijd in dienst zijn verwezen ook naar krantenadvertenties.

⁸³ Deze variatie tussen vacatures en vooral de verschillende entiteiten is een constante factor doorheen dit kwalitatief luik.

⁸⁴ De onderzoekers merken op dat dit bij sommige vacatures reeds het geval is.

Met betrekking tot de rekruteringskanalen kwamen er dus geen grote verschillen aan het licht tussen de verschillende groepen. Alleen in verband met digitale vaardigheden werd er luidop de vraag gesteld of voor alle functies digitaal adverteren wel de meest effectieve oplossing was, en of hierdoor geen potentiële kandidaten over het hoofd werden gezien.

6.4.2 *Het selectieproces*

Er zijn verschillende aspecten te bespreken in het kader van het selectieproces. In dit deel wordt gefocust op enkele technische aspecten en het solliciteren zelf, de selectietesten, de jurygesprekken en de communicatie en tijdsverloop.

6.4.2.1 *Solliciteren en technische aspecten van het selectieproces*

De meeste kandidaten begrijpen dat een aantal, voornamelijk procedurele en bureaucratische aspecten van dit proces noodzakelijk zijn aangezien de Vlaamse overheid als grote organisatie waarschijnlijk veel sollicitaties te verwerken krijgt. Desalniettemin zijn er een aantal zaken die frequent en over verschillende gesprekken aan bod kwamen.

Het solliciteren voor een job bij een entiteit van de Vlaamse overheid gebeurde bijna voor al de recente kandidaten via een **online formulier** op de website van ‘*Werken voor Vlaanderen*’. Voor een deel van zowel de interne als externe respondenten, was dit een (zeer) positieve of neutrale ervaring. Vooral de mogelijkheid om via een persoonlijk profiel op meerdere, gelijkaardige vacatures snel te solliciteren werd geapprecieerd. Zo moet het cv niet bij elke nieuwe sollicitatie opnieuw worden opgeladen, en staan onder meer de contactgegevens ook reeds ingevuld. Deze positieve ervaringen leken ook verspreid over de verschillende functieniveaus en tussen de verschillende groepen.

Anderzijds zorgde ditzelfde formulier ook voor de nodige frustraties. Zo kan **optioneel het cv** worden geüpload, maar moet dikwijls de werkervaring ook nog eens in aparte vakjes worden ingevuld – inclusief het aanduiden van start- en einddatum, inhoud van de functie, werkgever, en waarom je van job bent veranderd. Indien het cv in PDF of Word voldoende automatisch leesbaar is, dan wordt veel informatie automatisch ingevuld na het uploaden. Gebruik je echter een speciale lay-out of een vormgeving waar

het systeem niet mee overweg kan, dan is de sollicitant alsnog genoodzaakt alles manueel in te geven.⁸⁵ Vooral voor mensen met veel ervaring en dus een uitgebreider cv – dikwijls respondenten met een hogere leeftijd - is dit een extra stap waarvan het nut in twijfel wordt getrokken aangezien het cv als bijlage wordt verzonden.⁸⁶

Ook was het verplicht meegeven van een **diploma** voor kandidaten van wie het diploma niet in de LED-databank zit, soms een drempel. Dit zijn ook dikwijls kandidaten die minder recent hun diploma behaalden en had bijgevolg voornamelijk weerslag op 45-plussers. En aangezien een kopie in de private sector dikwijls niet wordt gevraagd, was dit document bij sommige sollicitanten die voor het eerst in de publieke sector solliciteerden minder snel voor handen.

Personen met een buitenlandse herkomst ervaarden in het algemeen minder technische drempels, hoewel sommigen omwille van een Engelstalige masteropleiding wel extra administratieve stappen moesten ondernemen zoals het **afleggen van een Nederlandse taaltest**.⁸⁷ Hoewel dit een technische drempel lijkt, belemmert deze toch op structurele wijze kansen bij de Vlaamse overheid. Zo blijkt dit bij mensen die Nederlandstalig zijn vooral een vervelend en omslachtig proces, maar kunnen de hoge standaarden van de test personen die het Nederlands niet volledig machtig zijn parten spelen. Het noodzakelijkerwijs afleggen van een Nederlandse taaltest die de lat disproportioneel hoog legt kan dus wel degelijk een substantiële drempel vormen.

6.4.2.2 *Selectietesten*

Ook de ervaringen met betrekking tot de selectietesten waren erg divers. Niemand liep warm van de **abstracte psychotechnische testen**. Voor mensen met een hoger diploma en reeds verschillende sollicitaties achter de rug bleken dit soort testen routine te zijn. Ook werd in vraag gesteld in welke mate deze bijdragen tot de sollicitatie aangezien hierop ook geoefend werd en de sollicitanten dus steeds hoog kunnen scoren. Anderzijds zorgen deze testen voor extra stress bij sollicitanten die voor de

⁸⁵ Enkele standaard Word-cv sjablonen worden bijvoorbeeld niet correct vertaald naar het online formulier.

⁸⁶ Het gaat hier voornamelijk over de vele items die telkens ingevuld moeten worden (inclusief datum, omschrijving, en reden van het verlaten van deze functie). Een beperkt aantal regels kwam niet ter sprake.

⁸⁷ Dit is van toepassing op iedereen met een niet-Nederlandstalige opleiding, inclusief opleidingen aan Vlaamse universiteiten, ongeacht de achtergrond van deze persoon.

eerste keer zulke gestandaardiseerde procedure doorlopen. Het tijdsaspect dat meespeelt bij zulke testen blijkt uit gedeelde ervaringen voornamelijk nefast voor sommige kandidaten op hogere leeftijd die van zichzelf vonden dat het oplossen van deze vraagstukken (digitaal) misschien niet meer zo snel ging in vergelijking met vroeger.

Enkele respondenten spraken echter met **lovende woorden over specifieke functie-relevante testen** en *cases* die op of boven het niveau van de testen in de private sector lagen. Dit soort testen kwamen aan bod bij verschillende functieniveaus (A tot en met D) maar werden vooral in de verf gezet door kandidaten voor hogere functies. Andere testen zoals postbakoefeningen of praktische testen werden zowel positief als negatief ervaren. Meestal sloten deze voldoende aan bij de inhoud van de functie waarvoor men solliciteerde maar de tijdsdruk zorgde soms voor stress bij de kandidaten.

Bepaalde aspecten kwamen frequent terug in verschillende gesprekken. Zo zijn veel testen online, en is het voor het van start gaan dikwijls **niet duidelijk** wat er precies getest gaat worden, hoelang deze testen zullen duren, of hoe ze in hun werk gaan. Voornamelijk voor mensen die nog vast in dienst zijn, is dit een drempel aangezien ze dit moeten inplannen tussen werk en privé. Een belangrijke factor bij het afleggen van testen bleek bijvoorbeeld niet de leeftijd of het hebben van een handicap of chronische ziekte maar wel in welke mate men reeds ervaring had met het solliciteren bij de Vlaamse of een andere overheid. Dit kan natuurlijk ook een onderdeel zijn van het selectieproces zelf. Zo kan men willen nagaan of de kandidaat met tijdsdruk en onbekende uitdagingen overweg kan. Het is echter twijfelachtig of deze eigenschap bij elke functie even noodzakelijk is. Bij sommige groepen - voornamelijk externe respondenten - heerste er dan ook het gevoel dat de verschillende proeven in het leven waren geroepen om mensen te **eliminieren** eerder dan om specifieke, werkgerelateerde vaardigheden te testen.

Personen met een **handicap of chronische ziekte** leken de grootste drempels in deze fase te ervaren. Voornamelijk als deze testen fysiek ergens werden georganiseerd waren er frequent problemen met de noodzakelijke aanpassingen (zie *infra*). Voor online testen bleek dit minder aan de orde. De testen, die dikwijls georganiseerd zijn door externe diensten, blijken zelden aangepast aan de sollicitant. Vier respondenten vertelden dat ze zelf deze aanpassingen moesten voorzien en andere praktische aspecten, zoals toegankelijkheid, moesten controleren met de organiserende partijen. Voor de testen

van iemand anders waren de benodigde aanpassingen zelfs nooit doorgegeven en op de dag van de testen was niemand van de organisatie zich bewust van gevraagde aanpassingen.

“Ik moest bij [EXTERN SELECTIEKANTOOR] testen afleggen maar er waren helemaal geen aanpassingen. Ik moest het zelf allemaal regelen.”

Een andere respondent die had aangegeven een ‘arbeidshandicap’ te hebben vertelde bovendien dat de enige aanpassing die werd getroffen op de dag van de test zelf een oprijhelling voor de deur was. Er werd dus automatisch aangenomen dat het ging om iemand met een mobiele handicap. Ook bij interne mobiliteit liep dit soms mis. Zo werd er in verband met testen op het A-niveau het volgende vermeld:

“Assessments op dat niveau waren totaal niet aangepast. Telkens was er paniek. Testen waren soms aangepast, soms niet, wat voor stress zorgt natuurlijk. Dit zorgt ook dat er geen gevoel van gelijkwaardigheid is in beoordeling. Ik heb hierin heel weinig flexibiliteit ervaren. Dus voor mij als iemand met beperking zorgt dit voor veel meer stress.”

Zulke hiaten in communicatie zorgen ervoor dat deze kandidaten niet met dezelfde voorbereiding of gemoedsrust aan deze testen (of interviews) kunnen beginnen. Hierdoor zijn de startpunten voor deze fasen van het selectieproces dan ook moeilijk gelijk te noemen voor alle kandidaten. In de woorden van een sollicitant,

(...) “zo ben je soms meer bezig met het voorbereiden van het ter plaatse geraken dan met de test of het gesprek zelf.”

6.4.2.3 Jurygesprekken

Jurygesprekken of andere vormen van interviews zijn niet altijd in dezelfde mate en hoedanigheid aanwezig bij de verschillende selectieprocedures. De ervaringen hier liepen dan ook wederom sterk uiteen, ongeacht het niveau van de vacature. Zo waren er bij sommige vacatures meerdere gespreksrondes, maar bleef het voor andere sollicitaties beperkt tot één gesprek. Ook de ‘jury,’ of met wie men een gesprek heeft, kan sterk verschillen. Sommige respondenten spraken alleen maar met een selectieverantwoordelijke alvorens te mogen starten terwijl anderen door vier of vijf personen tegelijk werden geïnterviewd.

De **hoge variabiliteit in ervaringen** van de bovenstaande punten vormen dan ook hier een rode draad. Verschillende respondenten – zowel intern als extern – hadden erg goede ervaringen. Deze gingen dikwijls hand in hand met een positieve indruk van de selectietesten. Echter duiken er in deze fase ook meer uitgesproken negatieve ervaringen op. Zo werd het veelvuldig beantwoorden van standaardmotivatievragen zoals ‘*waarom wil je hier komen werken?*’ of ‘*welke ervaringen komen van pas voor deze functie?*’ tijdens verschillende interviews (met verschillende mensen) als bizar ervaren: “*je zou toch denken dat ze een dossier bijhouden en dit doornemen voor een interview?*” Zowel interne als externe respondenten haalden dit aan.

Ook werden sommige interviews ervaren als een formaliteit waarbij het reeds een uitgemaakte zaak was dat de kandidaat zou geweigerd worden. In deze gevallen werden er door de directe leidinggevende slechts standaardvragen gesteld zonder veel interesse en zonder ergens in de diepte op in te gaan. Hierdoor leek dit gesprek niet op een echt interview waarbij men meer over de sollicitant wilde weten om te zien of deze bijvoorbeeld in het team past. Eerder voelde dit gesprek dan aan als een stap die volgens de procedure moet plaatsvinden om nadien iemand anders te kunnen selecteren.

“Eigenlijk had ik door dat het (interview) een formaliteit was. Er werd niet doorgevraagd over niets. Ik zit zelf in selecties en doe HR. Ik weet wanneer een selectiegesprek een selectiegesprek is en wanneer het een formaliteit is waarbij ze gewoon vragen stellen om ze te moeten stellen.”

Een erg snelle afwijzing na dit gesprek bleek dit gevoel te bevestigen of te versterken. Deze tendens kwam voornamelijk naar boven bij respondenten op hogere leeftijd, maar ook bij mensen met een handicap of chronische ziekte, of buitenlandse herkomst.

6.4.2.4 *Communicatie en tijdsverloop*

Ook in verband met **communicatie** en **tijdsverloop** waren de indrukken verdeeld over de verschillende groepen, zowel tussen interne en externe respondenten. Communicatie doorheen het selectieproces is belangrijk voor sollicitanten. Dikwijls vormt dit een eerste en soms het enige moment van interactie rechtstreeks met de Vlaamse overheid. Bijgevolg draagt dit dan ook bij tot de beeldvorming van burgers over de overheid als werkgever. Ook hier zijn de ervaringen erg **uiteenlopend**. Afhankelijk van de

vacature, entiteit, of zelfs de selectieverantwoordelijke variëren de ervaringen en indrukken van sollicitanten van erg goed tot erg slecht.

Met uitzondering van jobstudenten, is er ongeveer een even verdeling tussen deze positieve/ neutrale, en negatieve ervaringen met betrekking tot communicatie en tijdsverloop. Langs **positieve** zijde werden de vacatures goed opgevolgd door de contactpersoon (selectieverantwoordelijke), en was de doorlooptijd ook niet significant verschillend in vergelijking met sollicitaties in de private sector. Enkele respondenten waren positief verrast over hoe snel ze aangeworven werden (binnen enkele weken van solliciteren tot aanwerving). Ook hier was er geen groot verschil tussen de interne en externe respondenten. Met andere woorden, verscheidene kandidaten hadden erg positieve ervaringen ongeacht of ze uiteindelijk werden aangenomen of niet.

De **negatieve** ervaringen zijn uiteenlopend. Zo duurde het bij één respondent maanden om persoonlijke feedback te krijgen nadat deze niet in aanmerking kwam voor de volgende ronde. Bij andere respondenten was het solliciteren zelf ook een proces van meerdere maanden wat een extra drempel vormde voor mensen die dringend op zoek waren naar een nieuwe job.⁸⁸ Voor zulke kandidaten met lange procedures kwamen standaard e-mails die een abrupt einde van de procedure communiceerden dan ook soms hard aan. Om na verschillende testen, interviews, en *cases* te horen te krijgen dat je niet geschikt bent, werkte sterk demotiverend bij een aantal kandidaten. Eén respondent voelde zich *“geen mens meer”*. Of in de woorden van een andere respondent:

“Ik denk hoe meer rondes, en hoe langer het proces, hoe groter de teleurstelling op het einde. Voor mensen die niet sterk in hun schoenen staan is dit moeilijk. Ik had schrik dat ik nergens meer goed genoeg zou zijn.”

Zoals vermeld in de inleiding waren er ook personen uit kansengroepen in **werfreserves** aanwezig bij de focusgroepen. De ervaringen die ter sprake kwamen hadden niet specifiek betrekking op de werfreserves. Het enige aspect dat wel naar boven kwam en hieraan gelinkt kon worden was de soms lange wachttijd tussen het solliciteren en een concrete aanbieding of opening. De sollicitanten waren

⁸⁸ Hier moet wel rekening gehouden worden deze duur ook een periode bevat waarin de vacature openstaat en er dus geen vooruitgang mogelijk is.

op dat moment op zoek naar werk, en zeiden dat ze in deze context de positie eigenlijk al hadden opgegeven en ingegaan waren op een andere aanbieding. Eén respondent uit een werfreserve was positief over de proactieve communicatie over functies die sterk aanleunden bij de interesses van de sollicitant terwijl iemand anders opmerkte dat er na het doorlopen van de stappen lange tijd geen communicatie was. De ervaringen zijn hier dus ook verdeeld.

Ook is de **invulling van persoonlijke feedback** (dit moet expliciet worden gevraagd door de kandidaat) een pijnpunt bij respondenten die uiteindelijk niet werden aangenomen. Hoewel sollicitanten een score kregen op verschillende onderdelen, bleek bij bevraging van deze deelscores de logica zoek of de basis voor deze scores erg vaag. Zo scoorden bijvoorbeeld sommige respondenten slecht op het onderdeel ‘inzicht in de functie’, dit bij vacatures waarbij een uitgebreide functieomschrijving ontbrak. Dus tenzij men reeds tewerkgesteld was in deze functie in het verleden of via kennissen of collega’s de inhoud van deze functie kon achterhalen, was goed scoren nagenoeg onmogelijk. Andere respondenten getuigden hoe zelfs het uitgebreid bevragen van de functie bij iemand die deze functie jarenlang bekleedde ter voorbereiding onvoldoende bleek om hierop goed te scoren.

“Ik weet wat de functie inhoudt, ik ben het nagegaan. Ik werk samen met mensen in deze functie in projecten, dus ik vond dat choquerend dat ik op die onderdelen (die naar de inhoud peilen) er niet door was.”

De feedback bevatte geen aanbevelingen of constructieve punten waar de kandidaat mee aan de slag kon. Het is dan ook moeilijk voor sollicitanten om zich op een volgende sollicitatie beter voor te bereiden. Dit aspect was voornamelijk een struikelblok voor de A- en B-profielen. Hoewel dit aspect meer ter sprake kwam bij respondenten met een buitenlandse herkomst waren de ervaringen op dit punt niet unaniem slecht.

“Ik vroeg dan naar feedback nadien [na het gesprek], maar de inhoud klopte niet met wat er gezegd geweest was.”

De combinatie van de veelvuldige gespreksrondes en testen zorgde er bij sommige kandidaten dan ook voor dat solliciteren voor een vacature bij de Vlaamse overheid een substantiële **tijdsinvestering** vormde. Het combineren van dit sollicitatieproces (of meerdere procedures) met een baan indien men

nog tewerkgesteld was bij een andere werkgever, samen met eventuele familiale verplichtingen zorgde er dan ook voor dat sommige kandidaten zich minder goed konden voorbereiden of meer gestrest het proces doorliepen.

Deze aspecten kwamen sterker naar voor bij mensen met een handicap of chronische ziekte (zie *infra*). Ook kwamen deze ervaringen voornamelijk ter sprake bij kandidaten die uiteindelijk niet werden aangenomen, wat logischerwijs kan voortvloeien uit het gebrek aan *return on investment* bij het solliciteren voor deze kandidaten. De tijdsinvestering in combinatie met het gebrek aan inzicht in hoe beter te doen volgende keer (zie *supra*) zorgde bij verschillende respondenten voor frustratie en teleurstelling.

Communicatie bleek ook moeilijk te zijn omwille van de **verschillende e-mails** met uitnodigingen voor testen of interviews alsook bevestigings-e-mails na het indienen van een sollicitatie. Dit kwam meestal omdat deze vanuit verschillende contactpersonen of instanties werden verzonden. Indien sollicitanten voor meerdere vacatures solliciteerden, dan zorgde dit geregeld voor verwarring met foute communicatie tot gevolg. Ook worden sommige e-mails verzonden vanuit een algemeen e-mailadres waarop niet geantwoord kan worden met als gevolg dat sommige respondenten “niemand konden bereiken.” Men moet onderaan deze e-mail de contactgegevens van de selectieverantwoordelijke zoeken om verder contact te leggen voor persoonlijke feedback (zie *supra*). Deze tweede drempel in verband met de e-mails kwam niet specifiek terug bij bepaalde groepen. Het aantal (lopende) sollicitaties bleek eerder de doorslaggevende factor te zijn. Zowel personen op B-, C-, of D-niveau maakten hier gewag van. Dit kwam niet aan bod bij respondenten op A-niveau, maar de respondenten in deze groep leken ook specifieke vacatures op het oog te hebben waarvan er dikwijls slechts één open stond. Hierop solliciteren zorgde er dan voor dat al de e-mails automatisch in de context van deze ene sollicitatie werden gezien, wat een verklarende factor kan zijn voor dit verschil.

“Er waren heel veel mails, en van verschillende personen. Na een tijdje was het niet meer duidelijk wie wat doet voor wat. Soms was dat echt veel werk om bij verschillende sollicitaties uit te zoeken wat wat is. Dat komt dan langs mijn kant onprofessioneel over als je daar fouten maakt.”

Enkele respondenten hadden ook ervaring met sollicitaties als **jobstudent** bij de Vlaamse overheid. Communicatie bleek hier unaniem (te) traag te zijn. Eén respondent kreeg geen antwoord op de sollicitatie, hoewel in de vacature beschreven stond dat er sowieso een antwoord zou komen binnen een bepaalde tijdsperiode. Twee andere respondenten kregen slechts antwoord na het ingaan van de zomervakantie wat alternatieve plannen maken – vooral het plannen van alternatief vakantiewerk – sterk bemoeilijkte.

“(De communicatie) was heel bijzonder. Je krijgt dan verschillende maanden later een email van ‘als je niets meer van ons hebt gehoord, dan hebben we iemand anders aangenomen. Anders heb je al een contract aangeboden gekregen.’ Dus heb je niets gehoord, dan ben je het niet geworden. Ze weten precies zelf niet (wie wordt aangenomen).”

De rode draad doorheen dit deel en de ervaringen van de sollicitanten illustreert dat communicatie maar ook transparantie belangrijke elementen zijn die bij velen op verschillende punten meespelen. Bij de beleidsaanbevelingen (hoofdstuk 8) wordt hier verder bij stilgestaan.

6.4.3 Selectieverantwoordelijken

Bepaalde zaken uit het bovenstaande worden bevestigd door de selectieverantwoordelijken zelf. Zo zijn er **grote verschillen** tussen de verschillende entiteiten in hoe het proces, het sollicitatieformulier, en zelfs het adverteren wordt aangepakt. De selectieverantwoordelijken lijken zich ook bewust te zijn van technische of procedurele drempels. Echter zijn ze zelf dikwijls slechts beperkt bij machte om hier verbetering in aan te brengen. Zo is het bijvoorbeeld uiteindelijk de entiteit (‘klant’) die bepaalt welke advertentiekanaalen aan te spreken voor een vacature. Hetzelfde geldt voor hun samenwerking met juryleden doorheen het selectieproces. De selectieverantwoordelijken hebben hier een mediërende rol, maar hun advies kan genegeerd worden.

Hoewel sommige **testen** door respondenten als tijdsverlies werden beschouwd, getuigden de selectieverantwoordelijken dat deze kunnen helpen bij het evalueren van kandidaten en dus niet als eliminerend bedoeld zijn. Echter is er ook het begrip dat deze steeds momentopnames zijn, en dat het elimineren op basis van andere testen soms geschikte kandidaten voortijdig uitsluit. Op het punt van **communicatie** beaamden de selectieverantwoordelijken de bovengenoemde problemen met het e-mailsysteem. Ook de inhoud van de e-mails kan worden verbeterd. Met betrekking tot de doorlooptijd

werd een zekere variabiliteit tussen vacatures en entiteiten bevestigd, al werd dit minder gezien als een probleempunt.

Ook werd het **online en digitale karakter** van de sollicitatieprocedure aangehaald. Zo vertrekt nagenoeg elke vacature van het online formulier. Er zijn wel bepaalde hulpmiddelen om dit online solliciteren te vergemakkelijken, maar dit is wederom in digitale vorm zoals een webpagina met extra informatie of een instructievideo.⁸⁹ Dit kan een onnodige drempel vormen voor bepaalde profielen, zoals voor functies zonder specifieke diplomavereisten of waar digitale vaardigheden niet of minder aan de orde zijn. Dit digitale karakter vormt niet alleen een drempel voor sollicitanten en toekomstige werknemers, maar heeft ook gevolgen op de werkvloer waar personeel in bepaalde functies met taken die jarenlang van manuele aard waren plots moet overschakelen naar moderne en digitale platformen. Voldoende training is hier dan ook cruciaal. Hier wordt verder op ingegaan in hoofdstuk 8 (*8.2.1 Digitalisering en de digitale kloof*).

Met betrekking tot uitdagingen rond **diversiteit en inclusie** hadden selectieverantwoordelijken zowel positieve als negatieve ervaringen. Zo is diversiteit en inclusie voor sommige entiteiten een belangrijk gegeven, en wordt deze boodschap dan ook duidelijk aan de selectieverantwoordelijke meegegeven bij nieuwe procedures. Hoewel er geen chronische problemen naar boven kwamen waren er wel enkele gevallen waarbij er in het verleden bezwaren werden geuit door de teams bij monde van leidinggevenden in verband met kandidaten met een handicap of chronische ziekte, of in verband met sollicitanten op hogere leeftijd. In deze gevallen ging de selectieverantwoordelijke dan in dialoog met de desbetreffende leidinggevende. Indien hier geen resultaat uit kwam werd dit geëscaleerd naar het desbetreffende afdelingshoofd.

6.4.4 Diversiteit bij de Vlaamse overheid

Over het diversiteitsbeleid bij de Vlaamse overheid zelf was weinig bekend. Het enige aspect dat frequent ter sprake kwam was de **diversiteitsclausule** over inclusieve werving die bij elke vacature

⁸⁹ Bijvoorbeeld 'Eerste hulp bij digitaal solliciteren bij het Selectiecentrum' (<https://www.vlaanderen.be/werken-voor-vlaanderen/het-selectieproces/eerste-hulp-bij-digitaal-solliciteren-bij-het-selectiecentrum>) (geraadpleegd 11 maart, 2023)

staat.⁹⁰ Deze diversiteitsclausule werd zowel positief als negatief onthaald. Zo voelden sommige respondenten zich aangetrokken tot het solliciteren door de aanwezigheid van deze tekst. Voor anderen leek deze clausule eerder op een leeg statement (*“het voelt soms als marketing”*) wegens het ontbreken - of in ieder geval niet zichtbaar zijn voor de respondenten - van een concrete invulling of kadering. Deze kritischere blik was voornamelijk aanwezig bij mensen met een handicap of chronische ziekte, vrouwen op hogere leeftijd, en bij personen met een buitenlandse herkomst – dit zowel bij interne als externe respondenten. Voornamelijk vrouwelijke respondenten waren overtuigd dat diversiteit wel een thema is waar de Vlaamse overheid aandacht aan besteedt. Echter, een concrete vertaling naar de werkvloer of het wervingsbeleid kon niemand zich voor de geest halen.⁹¹

“Diversiteitsclausule en zo’n missie zijn ok, maar tijdens het selectieproces heb je gewoon een persoon voor jou die zijn eigen bagage heeft, die zijn eigen vooroordelen heeft - dat heeft ieder van ons. En dan moet je geluk hebben en de juiste persoon voor je hebben.”

“Je moet als organisatie nadenken waarom je diversiteit wil binnenhalen. Wie en waarom, wat is je plan ervoor. Denk erover na in plaats van gewoon quota's op te leggen. Daar muizen mensen toch vanonder.”

“Dikwijls (zijn zulke quota's) een inspanningsverbintenis maar er is dus denk ik geen gevolg.”

Een paar interne respondenten vermeldden het bestaan van **posters** die inclusieve werving promoten. Deze bleken echter voornamelijk binnen de gebouwen van de Vlaamse overheid zichtbaar te zijn waardoor potentiële kandidaten deze amper te zien krijgen.⁹² Ook zorgden deze posters voor verschillende respondenten met een handicap of chronische ziekte voor frustratie. Volgens een respondent is er bijvoorbeeld in de eerste plaats nood aan concrete vacatures met functies aangepast aan mensen met een handicap, of de mogelijkheid om de inhoud van de job bij te sturen als iemand ziek wordt tijdens de loopbaan.

⁹⁰ Deze clausule staat onderaan iedere vacaturepagina: *“De Vlaamse overheid wil de diverse samenleving weerspiegelen en selecteert op basis van kwaliteiten en vaardigheden los van geslacht, gender, afkomst, leeftijd of handicap. Heb je bepaalde aanpassingen nodig? Weet dat de Vlaamse overheid redelijke aanpassingen voorziet in het selectieproces.”*

⁹¹ Een uitzondering zijn de correspondentietesten in dit rapport die door twee personen werden aangehaald als concrete uitwerking van een non-discriminatie en diversiteitsbeleid.

⁹² Het gaat hier vermoedelijk over interne sensibilisering en deze zijn dus niet gericht op sollicitanten.

Bij personen uit de verschillende doelgroepen heerste er ook het gevoel dat in het diversiteit en inclusie-debat **bepaalde groepen** meer aandacht krijgen dan anderen. Een illustratie vinden we op de website van de Vlaamse overheid zelf. Deze biedt een visueel overzicht van de cijfermatige streefdoelen in vergelijking met de realiteit.⁹³ Het onderdeel ‘diversiteit’ laat toe om de cijfers te filteren op vier groepen: ‘personeel met buitenlandse herkomst,’ ‘personeelsleden met handicap of chronische ziekte’, ‘vrouwen in midden management,’ en ‘vrouwen in topfuncties’. Maar, zo vroegen enkele respondenten zich af, hoe zit het met personeel met buitenlands herkomst in het middenmanagement en topfuncties? Of wat is het percentage personeel met een handicap of chronische ziekte in middenmanagement of topfuncties? Hoe zit het met de doorstroom en opwaartse mobiliteit van deze groepen? Zicht krijgen op deze andere groepen vormt dan ook een belangrijke beleidsaanbeveling, zowel met betrekking tot instroom als doorstroom (zie *hoofdstuk 8 Beleidsaanbevelingen*). De aanzet werd reeds gegeven in hoofdstuk 5 van dit rapport (*Kwantitatieve analyse*), maar een fijnmazigere analyse door middel van een doelgerichte datavergaring is aangewezen om hier beter zicht op te krijgen.

Een voorbeeld van een specifieke groep die drempels ondervond bestaat uit hoogopgeleide personen met een handicap of chronische ziekte. Voor hoogopgeleide personen met een handicap was het moeilijk om een functie te vinden waarop men kan solliciteren. Zo is iemand met een universitair masterdiploma namelijk weinig gebaat bij een functie in een maatwerkbedrijf. Functies die in aanmerking komen zijn dikwijls moeilijker in te vullen voor deze personen omdat er bepaalde verwachtingen mee verbonden zijn, zoals voltijds werken of omdat er nood is aan veel verplaatsingen:

“Ze verwachtten precies geen gehandicapte in een A functie. Dit beeld is echt verkeerd en ze mogen hier wel flexibeler in zijn.”*

Werkgevers lijken dikwijls ook niet geneigd om aanpassingen te doen aan deze functie, bijvoorbeeld in verband met het aanpassen van werkuren of het aanpassen van dagschema’s. Een **voorbehouden betrekking** voor functies op het opleidingsniveau van deze personen kan volgens respondenten een oplossing vormen. Volgens de kandidaten zijn er zo echter weinig functies die opgezet worden, en

⁹³ <https://overheid.vlaanderen.be/bedrijfsinformatie/> (geraadpleegd 2 april, 2023)

indien die er al zijn, zijn deze voor lagere niveaus.⁹⁴ De respondenten zelf beseften ook dat ze niet voor elke functie in aanmerking kunnen komen, maar laken desalniettemin het gebrek aan dialoog om zelf te duiden en overleggen welke functies eventueel mogelijk zijn en welke niet. Ook laken ze de inflexibiliteit bij het invullen van functies. Zo is er geen mogelijkheid om een alternatieve aanpak met betrekking tot bepaalde taken (bv. verplaatsingen) te bespreken.⁹⁵ Dit aangeven bij de start van een procedure was ook geen oplossing. Zo had een sollicitant vanaf het begin van de procedure meegegeven de functie waarvoor werd gesolliciteerd niet voor 100% te kunnen uitvoeren. Dit werd gecommuniceerd via het sollicitatieformulier onder *redelijke aanpassing*. Deze sollicitant werd uitgenodigd voor volgende rondes en testen, maar kreeg dan later te horen dat de enige mogelijkheid was de functie voor 100% op te nemen.

Met betrekking tot diversiteit in de **samenstelling van de selectiejury** waren er weinig specifieke ervaringen of opmerkingen. Volgens de respondenten bestond de jury voornamelijk uit leidinggevendenden op verschillende niveaus en de desbetreffende selectieverantwoordelijke. De diversiteit was doorgaans beperkt tot een deel jongere vrouwen (dikwijls de selectieverantwoordelijke), hoewel dit sterk verschilde tussen entiteiten. De jury werd voornamelijk als 'wit' en mannelijk ervaren, en ook mensen met een handicap of chronische ziekte waren niet vertegenwoordigd.⁹⁶ Vrouwen op hogere leeftijd werden ook zelden gezien in de jury, iets dat voornamelijk door vrouwelijke respondenten werd aangehaald. Desalniettemin werd beperkte diversiteit in de jury zelf door de meeste respondenten niet als een specifiek probleem gezien. Dit werd door de respondenten eerder bekeken als een weerspiegeling van het personeelsbestand van de desbetreffende entiteit.

6.4.5 *Microagressie*

Een specifiek onderwerp dat we als laatste punt aanhalen onder het deel *diversiteit en inclusie* is microagressie. Hoewel we dit niet onder het deel *discriminatie* zetten, mag microagressie zeker niet

⁹⁴ Op het moment van schrijven (maart 2023) is er één voorbehouden open vacature en zijn er 186 andere openingen op *Werken voor Vlaanderen*. Deze vacature is op het C-niveau (diploma secundair onderwijs) en is tevens ook intern. Iemand die momenteel niet bij de Vlaamse overheid werkt, kan hier dus niet op solliciteren.

⁹⁵ Sommige selectieverantwoordelijken proberen dit wel in dialoog met de sollicitant op te lossen.

⁹⁶ Dit gaat over de perceptie van de respondenten. De onderzoekers erkennen dat dit aspect en andere vormen van diversiteit niet noodzakelijk observeerbaar zijn tijdens een gesprek.

worden onderschat en is verdere sensibilisering en vorming noodzakelijk (zie ook *hoofdstuk 8 Beleidsaanbevelingen*). Onder microagressie verstaan we korte, alledaagse verbale, maar ook niet-verbale kwetsende interacties met, bijvoorbeeld, personen met buitenlandse herkomst, maar ook andere doelgroepen of kwetsbare groepen. De ‘daders’ van microagressie zijn zich dikwijls niet bewust van hun kwetsende opmerkingen of gedrag.⁹⁷ Voor hen gaat het dan ook over ‘niet slecht bedoelde’ korte interacties of opmerkingen, maar voor slachtoffers kunnen deze ervaringen continu zijn en verstrekkende gevolgen hebben.

Ervaringen met microagressie aansluitend op deze studie kwamen voornamelijk naar boven bij werknemers van de Vlaamse overheid met een buitenlandse herkomst. Enkele kandidaten merkten gedrag en uitingen op van wat kan worden omschreven als microagressie tijdens het selectieproces en op de werkvloer. Bij vijf personen nam dit de vorm aan van ongepaste opmerkingen in verband met hun **taalvaardigheden** of een **‘vreemde’ naam**. Zo kreeg een kandidaat te horen tijdens een jurygesprek dat deze *“er toch niet uitzag als iemand uit [land x]”*. In verschillende groepen kregen voornamelijk mensen met een buitenlandse herkomst op de werkvloer ongepaste opmerkingen te horen zoals *“heb je geen andere naam die ik kan gebruiken?”*.

“Het zijn kleine dingen die mensen zich niet realiseren. We krijgen hier ook geen infosessies over.”

–“Inderdaad, ik heb dezelfde ervaring in de cafetaria. Dan zeggen ze ‘ah, je spreekt zo goed Nederlands!’ Dit gebeurt erg veel.”

Hoewel dit soort opmerkingen dikwijls wordt vergoelijkt onder het mom dat dit niet slecht bedoeld was, zijn deze natuurlijk niet bevorderlijk voor inclusie. Terwijl zulke zaken misschien éénmalig lijken vanuit het perspectief van diegene die zulke opmerkingen maakt, zijn deze dikwijls chronisch voor de slachtoffers en moeten ze hier frequent mee omgaan. Ook moet de evaluatie van deze opmerkingen in de eerste plaats gebeuren door de slachtoffers zelf: ervaren zij dit als kwetsend dan zijn ze kwetsend, ongeacht de bedoeling van diegene die ze in de mond neemt. Deze opmerkingen zijn echter moeilijk om resoluut mee om te gaan. Bij gevallen van directe, duidelijk opzettelijke discriminatie is een klacht

⁹⁷ Sue, D. W., & Spanierman, L. (2020). *Microaggressions in everyday life* (Second Edition). Wiley.

een mogelijke aanpak. In het geval van microagressie is dit moeilijker. Slachtoffers zien ook in dat er dikwijls van kwaad opzet geen sprake is, en dat het aanklaarten van microagressie niet altijd met begrip wordt onthaald. Ook wisten kandidaten niet goed waar ze hiermee terecht konden aangezien een echte klacht hier niet op zijn plaats leek.

“Je voelt je dan ook echt eenzaam, alleen, in de steek gelaten, geen idee waar ik hiermee terecht kan. Het is niet echt racisme. Mensen begrijpen dat ook niet goed (als je ze hierover aanspreekt).”

6.5 Discriminatie bij de Vlaamse overheid

Als aanvulling op de correspondentietesten waarbij discriminatie tijdens de eerste fase van het selectieproces werd onderzocht komen hier **ervaringen van discriminatie** aan bod. Analoog met de correspondentietesten wordt er geen gewag gemaakt van problemen in de eerste, preselectiefase. In de latere fases zijn de ervaringen echter minder unaniem positief.

6.5.1 Subjectief ervaren discriminatie

In het onderstaande maken we een onderscheid tussen ervaringen die wijzen op discriminatie (6.5.2) en ervaringen die door respondenten werden *aangevoeld als discriminatie*. Deze *subjectief* aangevoelde discriminatie komt naar boven omdat de beweegredenen achter de beslissingen van of interacties met, onder meer, de leidinggevenden niet duidelijk of logisch zijn volgens de kandidaten. Deze sollicitanten hebben dan ook redenen (ook al zijn deze misschien niet terecht) om te denken dat ze niet volledig worden afgekeurd omwille van motivatie, vaardigheden, of inzicht. Op deze zaken wordt dieper ingegaan.⁹⁸

Een welbekend probleem in verband met discriminatie bij aanwerving is dat de sollicitant dikwijls **niet zeker weet** waarom deze de job niet krijgt aangeboden. Indien men bijvoorbeeld niet wordt uitgenodigd voor de volgende ronde bij een sollicitatie, tasten kandidaten vaak in het duister of dit komt door discriminatie dan wel omdat andere kandidaten een geschikter profiel voor de job hebben.

⁹⁸ We geven hier mee dat de feitelijke beweegredenen niet bekend zijn. Hoewel we deze ervaringen bundelen onder *subjectief ervaren discriminatie* omdat het voor de respondenten niet duidelijk was, is het mogelijk dat discriminatie wel een rol speelde.

Enerzijds kunnen kandidaten denken dat ze niet worden uitgenodigd omwille van discriminatie, terwijl dit niet het geval is. Anderzijds kunnen ze denken dat ze omwille van professionele redenen niet worden uitgenodigd terwijl er eigenlijk wél sprake is van discriminatie. Er kan dus zowel een onderschatting als een overschatting zijn.

Dit is een aspect waarbij de gestandaardiseerde selectieprocedure van de Vlaamse overheid normaal gezien een oplossing biedt. Door middel van formele deelnemingsvoorwaarden en testen kan er gewoon naar bepaalde scores gekeken worden. Echter speelt er volgens de kandidaten nog steeds een deel buikgevoel van de leidinggevenden mee. Zo heerst bij velen die niet werden aangenomen een gevoel dat men door specifieke juryleden bijvoorbeeld harder behandeld werd dan gepast, en dat de andere leden zich lijken te schamen voor het gedrag van dit lid. In een enkel geval raadde de aanwezige selectieverantwoordelijke na het gesprek dan ook aan om een klacht in te dienen. Wanneer mogelijk discriminatie aan bod kwam verwoordde een sollicitant het op de volgende manier:

“Ik moest me aanmelden en bepaalde praktijkvoorbeelden oplossen. [...] Dan moest ik dit voorbereiden schriftelijk en dan kwam ik voor drie mannen terecht waar ik dus mezelf moest gaan verantwoorden over die praktijkvoorbeelden. Het is moeilijk om dat zo uit te leggen omdat het vaak een gevoel is gewoon. Je kan het niet echt duiden van was het nu erover of niet erover want ik ben iemand die redelijk stabiel is. Je krijgt me verbaal heel moeilijk van de kaart maar ik denk dat iemand anders gewoon had beginnen huilen. Ze bleven echt doorvragen. En dat was natuurlijk een case die je oplost maar daar zijn ook grenzen aan. [...] Bepaalde situaties zijn zo problematisch dat je er niet mee verder kan. Maar ze bleven zo heftig doorvragen tot het punt dat ik dacht van, ja, dit zou niemand opgelost krijgen zo op die manier. Op dat moment dacht ik dan ook van, ja hier wil ik eigenlijk niet werken.”

Andere voorbeelden zijn onder meer het gevoel dat een leidinggevende het niet zag zitten om met een persoon met handicap of een oudere kandidaat samen te werken.

Bij personen met een buitenlandse herkomst kwam frequent naar boven dat de **evaluatie en quoterings** op de minder objectieve modules (bv. ‘motivatie voor het solliciteren’ of ‘inzicht in de functie’) van het sollicitatieproces misschien niet eerlijk verliep. Dit gaf dan aanleiding tot subjectief aangevoelde discriminatie. Er deden zich situaties voor in verschillende groepen waarbij de kandidaat naar eigen zeggen beter gekwalificeerd was voor de functie zowel qua opleiding als qua ervaring dan de kandidaat

die uiteindelijk wel werd aangenomen voor de functie. Hoewel het niveau en de geschiktheid van de andere kandidaten natuurlijk meestal niet te achterhalen zijn, is dit makkelijker in te schatten indien men de concurrentie (persoonlijk) kent (bijvoorbeeld bij interne mobiliteit, of via infosessies).

“Gezien mijn profiel lag die job mij perfect. Dan kreeg ik een mail dat ik niet weerhouden was. Ik vond dat heel verbazingwekkend. [...] Op een gegeven moment was er ook een infosessie via MS Teams en dan zag je iedereen die interesse had in de functie. Ik heb toen al de profielen opgezocht, en er waren er een paar waarvan ik dacht, 'ok die zijn toch op hetzelfde niveau of hebben echt wel relevante ervaring.' Maar er waren er ook heel veel waarbij ik geen relevante ervaring zag. [...] Ik heb die (evaluatie)criteria totaal niet kunnen bekijken dus ik weet ook niet wat de parameters zijn. Ik vind dat heel jammer want ik scoorde bij gelijkaardige testen op federaal en Europees niveau wel altijd heel hoog. [...] Dan is de vraag natuurlijk van hoe objectief is dit?”

Ook indien kandidaten tijdens een bepaalde fase wegens een **onlogische reden** uitvielen, zorgde dit voor vraagtekens. Zo werden verschillende personen in een latere fase na verschillende gesprekken afgekeurd wegens ‘onvoldoende ervaring’, iets dat normaal gezien tijdens de eerste fase waarin het cv wordt nagelezen reeds duidelijk naar boven zou moeten komen. Zulke zaken werden door de respondenten niet noodzakelijk ingevuld als gevallen van discriminatie, maar dit was wel één van de verklaringen die kwam bovendrijven als reden van afwijzing.

“Ik heb dan gebeld ook en gevraagd naar feedback. [...] De inhoud klopte ook niet met wat er gezegd geweest was. En ik ben bijna zeker dat het omwille van mijn leeftijd was. Dat ze gedacht hebben van 'Oh, nee'. Want ik zie dat dikwijls bij selecties. Als een leidinggevende een dertiger is, dan nemen ze liever iemand aan die niet ouder is om leiding aan te geven.”

Binnen de groep van interne respondenten met een handicap of chronische ziekte werd er op de werkvloer vervolgens in het kader van “aangepast werk” door de leidinggevenden automatisch gesproken over hulpmiddelen of aanpassingen met een eenmalige kost. Maar het takenpakket aanpassen voor mensen die bijvoorbeeld frequent op controle naar het ziekenhuis moeten bleek onmogelijk. Voor mensen met een diagnose van chronische of zware ziekte die reeds in dienst zijn lijkt een grote drempel dus **de flexibiliteit van jobinhoud** te zijn. Zo stuitte het aanpassen van werktijd (bijvoorbeeld een functie van 100% naar 70% brengen) op onbegrip bij leidinggevenden.

[Na diagnose van chronische ziekte] *“Mij zeiden ze dan letterlijk, ‘ja, als we dat aan u geven, dan moeten we dat aan iedereen geven.’ En tegen mijn collega met een ziekte zeiden ze net hetzelfde.”*

“Ik heb op medische gronden die erkenning. Ook door de VDAB enzo. Dat is niet zomaar iets dat uit de lucht komt gevallen. Maar dan zeiden ze nog steeds van ‘ja dat kunnen we niet maken in deze organisatie’ of ‘we gaan geen uitzondering maken’.”⁹⁹

“Je hebt dan een ziekte, maar daarvoor gaan we geen uitzondering maken. Ja ge werkt minder, en dat is lastig voor u, maar je zal het toch doen.”

Mensen die tewerkgesteld zijn bij de Vlaamse overheid zien zulke ervaringen ook in een besparingscontext. Personeelsleden die deeltijds werken of ziek zijn, worden namelijk meegeteld als volledig personeelslid. Daarom zijn leidinggevenden misschien meer geneigd mensen aan te nemen die flexibel en volledig inzetbaar zijn. Hier wordt er voornamelijk gekeken naar de afdelingshoofden:

“De afdelingshoofden [...] zijn gericht op hun doelen behalen. En heel eng gefocust daarop. En als je niet in dat straatje past, ja dat is dan pech. Ik heb altijd mijn doelen behaald. En ik heb nu eenmaal een ziekte, dus ik kan niet van de ene dag op de andere mij verplaatsen naar de andere kant van het land. [...] Maar als dat niet in hun plaatje past en als iedereen zo flexibel inzetbaar moet zijn, jah.”

“Zij [de afdelingshoofden] moeten het doel halen, en het is altijd met minder personeel bij de Vlaamse overheid. Altijd het koppensverhaal met minder mensen, ja, en dan is dat uw probleem. Ze zullen zich wel houden op papier [aan de regels voor aangepast werk]. Je krijgt alles wat je wil. Maar je jobinhoud aanpassen... Oei, dan kom je op moeilijk terrein terecht.”

Een oplossing die deze vorm van discriminatie zou moeten tegengaan is het zogenaamde **‘integratieprotocol’**.¹⁰⁰ Dit is een document dat bepaalde maatregelen, afspraken en regels vastlegt en

⁹⁹ Deeltijdse prestaties wegens handicap of chronische ziekte zijn een recht voor statutaire personeelsleden met een externe erkenning van handicap of chronische ziekte en een advies van de arbeidsarts. Dit verlof kan niet worden geweigerd door de leidinggevende. Afhankelijk van de specifieke situatie kunnen deze gevallen dus ook onder discriminatie vallen (zie <https://www.vlaanderen.be/intern/welzijn-en-gezondheid/deeltijdse-prestaties-wegens-handicap-of-chronische-ziekte>, geraadpleegd 12 juni, 2023)

¹⁰⁰ <https://www.vlaanderen.be/intern/welzijn-en-gezondheid/tewerkstellingsondersteunende-maatregelen#sb-integratieprotocol-ace98227-46e9-4d37-8cb7-f2945ae07c48> (geraadpleegd 12 juni, 2023)

dient ter ondersteuning van de tewerkstelling van personeelsleden met een handicap of chronische ziekte. Op de website staat geschreven dat de *“opmaak van het protocol gebeurt op basis van een gesprek tussen het personeelslid, de leidinggevende, de P&O-verantwoordelijke van de entiteit en een deskundige handicap.”*¹⁰¹ De specifieke uitwerking en implementering laat echter dikwijls te wensen over. Voor verschillende respondenten duurde de opmaak en de verwerking hiervan verschillende jaren, al was het soms niet duidelijk waar zich het probleem situeerde. Ook leek de leidinggevende dikwijls weinig zin te hebben hieraan tegemoet te komen. Soms bleek zelfs niemand intern weet te hebben dat zo’n protocol was opgestart.

“Een collega van mij heeft ik denk twee jaar geleden ook een diagnose gekregen en die zit in hetzelfde traject. Na anderhalf jaar is dat integratieprotocol ook nog niet rond.”

“Naar aanleiding van de opmaak van dat integratieprotocol begon men onmiddellijk over hulpmiddelen: klavier, scherm, stoel. Maar mijn vraag was, mogen verplaatsingen zo weinig mogelijk, en indien mogelijk liefst in de namiddag omwille van de behandeling. [...] Ik heb vier bladzijden gekregen over hulpmiddelen, maar over de aanpassingen die ik nodig had (zeiden ze) ‘ja dat kunnen wij toch niet veranderen. Dat is uw job!’”

Subjectief aangevoelde discriminatie kwam frequent aan bod bij respondenten op **hogere leeftijd** of met een **handicap of chronische ziekte**. Vooral indien de leidinggevende jonger was, dan merkte men geregeld tijdens het jurygesprek op dat deze leidinggevende het niet zag zitten om samen te werken:

“Er wordt niets gezegd tegen mekaar, maar je voelt dan... Dan zoeken ze een reden om die niet te aanvaarden. Het gevoel dat het je moeder of vader kan zijn.”

“Een beperking zorgt voor een impact dat toch altijd wel een invloed heeft. Mensen zeggen dit niet maar je voelt het wel.”

¹⁰¹ Ibid.

6.5.2 Discriminatie

Verskillende respondenten die effectief tewerk gesteld waren bij de Vlaamse overheid bevestigden dat er op de achtergrond inderdaad soms zulke discussies zijn als er over een nieuwe aanwerving werd gesproken en er dus in sommige gevallen wel degelijk **discriminatie** aan te pas kwam. De hogere leeftijd van potentiële kandidaten kwam dan als een gespreksonderwerp naar boven in het team en met de leidinggevende. Variaties van “*die gaat toch bijna op pensioen gaan,*” of “*die is toch te oud*” passeerden zodoende de revue. Volledigheidshalve moet hier worden meegegeven dat er ook omgekeerde situaties zijn. Zo vertelde een respondent over een team dat enthousiast was omdat er eindelijk een oudere kandidaat met veel ervaring tussen de jongere kandidaten aanwezig was en het team zodoende meer divers kon worden ingevuld.

Deze uitingen die wijzen op discriminatie gebeurden ook niet steeds achter de rug van de kandidaten. Soms werden deze redenen **rechtuit meegedeeld** tijdens gesprekken of via de telefoon. Dit bleek voornamelijk bij personen met een handicap of chronische ziekte maar ook bij personen op hogere leeftijd. Zo waren er respondenten in verschillende focusgroepen en interviews die te horen kregen dat ze omwille van een handicap niet geschikt waren voor de positie zonder voorafgaand overleg over wat voor de kandidaat al dan niet mogelijk was. Ook werd er meegedeeld dat de toekomstig leidinggevende het niet zag zitten om samen te werken omwille van deze handicap.

“Die leidinggevende liet zich gewoon niet beïnvloeden door de collega van diversiteit. Als in, die heeft daar uitspraken gedaan waarbij, als we buiten gingen, de coach van diversiteit (en een andere begeleider) met elkaar in overleg gingen en zeiden ‘wij kunnen u maar één ding aanraden, en dat is een klacht indienen wegens discriminatie’.”

“Objectief gezien viel die (functie) volledig binnen mijn ervaring maar ik werd nog niet eens uitgenodigd voor een gesprek. Ik heb toen gebeld en de persoon die mijn dossier begeleidde gaf toen zelf aan dat ik werd geweerd door de leidinggevende omwille van mijn leeftijd.”

In sommige gevallen werd deze initiële reactie bijgestuurd door een leidinggevende of probeerde een selectieverantwoordelijke dit te mediëren. Van de kant van de kandidaat werd in zulke gevallen ook zelden gesproken over het neerleggen van een officiële klacht. Hier zag men het nut niet van in. De slachtoffers in kwestie willen dikwijls gewoon aan het werk, en als de leidinggevende of het team van

de desbetreffende werkomgeving zo omgaat met de persoon in kwestie, dan wil men daar toch niet meer aan de slag.

Deze ervaringen tonen aan dat er in bepaalde gevallen later in het selectieproces wel degelijk discriminatie plaatsvindt, al dan niet zichtbaar voor de slachtoffers. In hoofdstuk 8 (*Beleidsaanbevelingen*) wordt dieper ingegaan op mogelijke remediërende acties om dit structureel aan te pakken.

7 Conclusie

Het doel van dit onderzoek was om na te gaan in welke mate er sprake is van discriminatie bij aanwerving bij de Vlaamse overheid als werkgever alsook aanbevelingen en instrumenten aanreiken om eventuele vastgestelde ongelijkheden of vormen van discriminatie weg te werken. Deze aanbevelingen komen na deze conclusie aan bod. Alvorens hiermee aan te vangen vatten we nogmaals de belangrijkste bevindingen tot nu toe samen.

Doorheen dit rapport werden drie complementaire methodes gebruikt. Allereerst werd het voorkomen van discriminatie in de eerste fase van het selectieproces nagegaan aan de hand van **correspondentietesten bij 190 vacatures**. Correspondentietesten worden in de wetenschappelijke literatuur als maatstaf beschouwd om objectief discriminerend gedrag bij de eerste fase van aanwerving te onderzoeken. Deze methode is uniek in haar capaciteit om moeilijk te detecteren gedrag (o.a. discriminatie) vast te stellen in het dagdagelijkse leven zoals op de arbeidsmarkt of op de woningmarkt. De resultaten van deze correspondentietesten tonen **geen significante discriminatie** aan op basis van buitenlandse herkomst, geslacht of handicap of chronische ziekte tijdens de eerste fase van het aanwervingsproces bij de Vlaamse overheid als werkgever. Het enige significante resultaat bestaat uit een lichte voorkeur van mannelijke selectieverantwoordelijken voor mannelijke kandidaten. Vrouwelijke kandidaten werden minder uitgenodigd door mannelijke selectieverantwoordelijken dan mannelijke kandidaten. Hoewel dit op discriminatie op basis van geslacht wijst, ligt de verantwoordelijkheid hiervoor niet alleen bij de selectieverantwoordelijke aangezien beslissingen in deze fase van de selectieprocedure in samenspraak met de jury worden genomen. Verder onderzoek dat ook de jury meeneemt in analyses moet dus uitwijzen wat de verklarende factoren kunnen zijn voor dit verband.

Een belangrijk nadeel van correspondentietesten is evenwel dat ze voornamelijk kunnen worden gebruikt om de eerste fase van het selectieproces te onderzoeken en niet voor de latere fases. Door de aard van de selectieprocedures bij de overheid lenen ze zich dan ook niet goed om discriminatie vast te stellen. Deze kan echter namelijk ook in de latere fases van de procedure voorkomen. In het tweede deel onderzochten we de selectieprocedure met een **kwantitatieve bril**. De data en de analyses laten niet toe om causale uitspraken te doen met betrekking tot de aanwezigheid of afwezigheid van

discriminatie, maar er werden tussen bepaalde groepen wel opvallende verschillen aangetroffen. We vatten de voornaamste resultaten nogmaals samen.

Er zijn grote verschillen tussen de functieniveaus met betrekking tot het aantal sollicitaties per vacature. Voornamelijk het A-niveau springt eruit door het hoge aantal vacatures (7.335 in 2020 en 2021), en het D-niveau wegens het gemiddelde hoge aantal sollicitaties per vacature (meer dan 22). Ook zijn er meer vrouwelijke dan mannelijke kandidaten, met het grootste verschil zichtbaar op het B-niveau. Verschillen in leeftijd zijn ook zichtbaar. De grootste groep sollicitanten is tussen de 26 en 30 jaar oud, waarna het aandeel gestaag terug afneemt. Ook het aandeel vrouwen per leeftijdsgroep neemt af, hoewel dit voornamelijk na 40 jaar zichtbaar is.

De verschillen worden groter na opsplitsing tussen herkomstgroepen. Voornamelijk gecombineerd met geslacht wordt duidelijk dat sollicitanten op erg verschillende vacatures solliciteren, met West- en Noord-Europese kandidaten voornamelijk geconcentreerd op het A-niveau. Meer dan 50% van deze herkomstgroep solliciteert op het hoogste niveau terwijl dit voor sollicitanten met Turkse en Maghrebijnse namen minder dan 20% is. Ook zijn bijna 50% van de sollicitaties uit de herkomstgroep Afrika (sub-Sahara) te verklaren door vrouwen op het D-niveau.

Tevens zijn er verschillen met betrekking tot aanwervingskansen tussen mannen en vrouwen, leeftijden, en de verschillende herkomstgroepen. In het algemeen worden vrouwen sneller aangeworven dan mannen. Een focus op de herkomstgroepen onthult dat voornamelijk mannen uit de Oost-Europese groep en Afrika (sub-Sahara) het aanmerkelijk slechter doen dan de vrouwelijke kandidaten. Voor deze bevindingen kunnen verklaringen geformuleerd worden in de vorm van het overschatten/onderschatten van geschiktheid en ervaring, opleidingsniveau, voorbereiding voor testen, ervaring met solliciteren al dan niet in de publieke sector, alsook mogelijke discriminatie. Verder onderzoek dient dit te duiden.

Divergente uitval in de verschillende selectiefasen is voornamelijk kenmerkend tussen de verschillende leeftijdsgroepen waarbij dertigplussers beter de selectiefase weten te overleven in vergelijking met jongere sollicitanten. 55- tot 59-jarigen vallen dan weer het sterkst af na de selectiefase waarin onder meer jurygesprekken en testen plaatsvinden. Algemeen genomen is geslacht hier een minder

belangrijke variabele. Verschillen tussen de herkomstgroepen werden voornamelijk aangetroffen na de besluitvormingsfase waarbij voornamelijk sollicitanten met Maghrebijnse herkomst sterk lijken terug te vallen bij het bekijken van de eigenlijke wervingscijfers.

In het derde deel van het rapport werd de beleving van het volledige selectieproces onderzocht aan de hand van focusgroepen en diepte-interviews met sollicitanten en selectie-verantwoordelijken. De **kwalitatieve uitdieping** bevestigt grotendeels de resultaten uit de correspondentietesten: specifiek voelde men zich niet of nauwelijks gediscrimineerd tijdens deze eerste fase van het selectieproces (de preselectiefase). Tijdens de selectiefase, waar testen en gesprekken centraal staan, is het moeilijker om unaniem positief te zijn. Zo waren er uitingen die wijzen op directe discriminatie, voornamelijk op basis van handicap of chronische ziekte. Ook zijn er kandidaten die verhaalden over subjectief aangevoelde of gepercipieerde discriminatie op basis van handicap of chronische ziekte, buitenlandse herkomst, of leeftijd. Dit was voornamelijk het geval bij kandidaten die omwille van dubieuze redenen werden afgewezen: Onvoldoende relevante ervaring na verschillende gesprekken – iets dat tijdens de cv-screening al naar boven zou moeten komen, een onvoldoende score op inzicht in de functie terwijl men deze functie persoonlijk kent, of een ongewoon agressieve toon van een jurylid gecombineerd met verontschuldigheden van andere aanwezigen na het interview. Deze vermoedens werden dan op hun beurt tot op zekere hoogte gestaafd door ervaringen van mensen met werkervaring bij de Vlaamse overheid. Zo hoorden werknemers op de werkvloer dat men het niet zag zitten om met iemand te werken met een handicap, dat *“we op deze afdeling niet gaan beginnen met zulke aanpassingen”*, of dat één van de sollicitanten voor een open functie te oud was (*“die gaan we toch niet aannemen?”*). Ook werd dit soms zelfs verbaal op deze manier meegedeeld aan de sollicitant via de telefoon.

Naast gevallen van discriminatie, al dan niet subjectief ervaren, zijn er ook wel heel wat verbeteringen mogelijk op vlak van de **inclusieve cultuur op de werkvloer**. Indien kandidaten a) geluk hebben met de leidinggevende en b) in een job en werkomgeving terechtkomen die hun goed ligt, dan zijn de ervaringen doorgaans positief. Velen die tewerkgesteld zijn, praten zodoende over een warme werkomgeving. Echter zijn er vooral voor personen met een handicap of chronische ziekte substantiële barrières. Zo blijkt er omwille van de grote focus op voltijdse werkrachten weinig animo om de job inhoud te herbekijken indien iemand ziek wordt, of indien er iemand met een handicap solliciteert. Enkele kandidaten verwijzen hier ook naar het mogelijk verband met de

personeelsbesparingsdoelstellingen van de Vlaamse Regering waardoor profielen die voltijds inzetbaar zijn meer gegeerd zijn.

De ervaringen, zowel positief als negatief, die naar boven kwamen tijdens deze focusgroepen en interviews kunnen sterk variëren. Een rode draad doorheen dit deel, specifiek met betrekking tot *discriminatie, diversiteit, en inclusie*, is dat deze ervaringen sterk uiteenliepen en persoonsgebonden waren. Kandidaten met meerdere sollicitaties achter de kiezen of die reeds langer tewerkgesteld zijn bij de Vlaamse overheid gaven tevens aan dat hun ervaring sterk verschilt tussen verschillende entiteiten en functies, en de directe leidinggevenden. Zo zijn er ook positieve ervaringen van bijvoorbeeld leidinggevenden die erin slagen om een warme omgeving te creëren voor personen met een autismespectrumstoornis, diensten waar diversiteit proactief hoog in het vaandel wordt gedragen, of waar de minder digitale functies voorbehouden worden voor mensen op hogere leeftijd. Met andere woorden, de negatieve ervaringen en de succesverhalen staan in schril contrast met elkaar.

Over de hele lijn genomen zijn er dus een aantal punten waar concreet mee aan de slag kan worden gegaan. In het volgende en laatste hoofdstuk worden dan ook een reeks aanbevelingen opgesteld.

8 Beleidsaanbevelingen

8.1 Visie voor de Vlaamse overheid als werkgever

We sluiten dit rapport af met een reeks beleidsaanbevelingen. De onderzoekers zien deze aanbevelingen als ingegeven door een **participatieve en gedragen visie** op diversiteit en inclusie die direct voortvloeit uit het *Besluit van de Vlaamse Regering houdende maatregelen ter bevordering en ondersteuning van het gelijkheids- en diversiteitsbeleid in de Vlaamse administratie (2004)*,¹⁰² met name onderstaande punten:

Artikel 2. (01/01/2016- ...)

§ 1. Voor de toepassing van dit besluit wordt verstaan onder:

1° *gelijkheidsbeleid: beleid met als doel gelijke kansen te bieden aan alle personen uit verschillende kansengroepen waarbij alle vormen van discriminatie worden weggewerkt;*

2° *diversiteitsbeleid: beleid dat gericht is op het erkennen en waarderen van verschillen tussen personen en dat die erkenning en waardering op een actieve manier ondersteunt en stimuleert;*

Artikel 5. (... - ...)

Om de evenredige participatie en gelijke kansen te realiseren, moeten specifieke maatregelen worden getroffen en acties worden ondernomen om de in- en doorstroom van personen uit de kansengroepen te bevorderen en hun voortijdige uitstroom tegen te gaan.

Concreet vertalen de onderzoekers deze punten in een visie die het creëren van een samenleving en overheid die diversiteit in al haar vormen waardeert en viert, waar iedereen de kans krijgt om deel te nemen en te slagen, vrij van discriminatie en vooroordelen centraal stelt. Met betrekking tot de werkvloer dient de Vlaamse overheid zich in te zetten voor een participatieve cultuur van inclusie, waarin iedereen zich gehoord en gerespecteerd voelt en in staat wordt gesteld een bijdrage te leveren. De Vlaamse overheid heeft een voorbeeldfunctie waarin ze een draagvlak dient te houden ter bevordering van diversiteit, gelijkheid en inclusie door middel van het uitwerken van beleid en initiatieven die gelijke toegang en kansen voor iedereen bevorderen. Centraal hierin staat ten alle tijde het verwerpen van discriminatie en het creëren van een werkcultuur waarin verschillen niet alleen

¹⁰² <https://codex.vlaanderen.be/Portals/Codex/documenten/1013719.html> (geraadpleegd 13 april, 2023)

worden getolereerd maar ook worden omarmd, en waarin diversiteit wordt gezien als een bron van kracht en innovatie.

In het onderstaande hebben de onderzoekers deze visie vertaald in beleidsaanbevelingen en concrete punten geclusterd **rond zes thematische actiepijlers**.

8.2 Actiepijlers

8.2.1 Digitalisering en de digitale kloof

De kwantitatieve analyse in hoofdstuk 5 toonde reeds grote verschillen met betrekking tot de instroom van kandidaten. Voornamelijk verschillen tussen de instroom van sollicitanten met buitenlandse herkomst over de verschillende functieniveaus was opvallend. Ook leeftijd leek een belangrijke factor te zijn. Hier werden grote verschillen gevonden in de doorstroom waarbij de groep 55-59-jarigen sterk lijkt uit te vallen na de selectiefase met onder meer onlinetesten. Hoewel er geen uitspraken gedaan kunnen worden in verband met de reden voor deze verschillen, kwam het bestaan van een *digitale kloof* naar boven tijdens de focusgroepen en interviews (*hoofdstuk 6 Kwalitatieve uitdieping*) als een mogelijke verklaring voor sommige sollicitanten. Hoewel dit niet specifiek zichtbaar was bij bepaalde groepen tijdens dit onderzoek is het aannemelijk dat hier een selectie-effect meespeelt. Al de respondenten voor de bevraging werden namelijk online geworven, dus respondenten die minder digitaal onderlegd zijn werden misschien niet bevraged. Het overwegend digitale karakter kwam echter wel ter sprake als een potentiële barrière en enkele respondenten merkten op dat ze deze digitale kloof wel terug zien komen in hun direct werkomgeving, bijvoorbeeld bij collega's tewerkgesteld bij de Vlaamse overheid.

Deze digitale kloof zien we ook terug in de bredere samenleving. De digitalisering van onze maatschappij zet zich voort met grote stappen, maar niet iedereen kan dezelfde stappen nemen. Uit de *Barometer Digitale Inclusie* van de Koning Boudewijnstichting blijkt dat nog een groot deel van onze samenleving digitaal kwetsbaar is (46% in Vlaanderen). Succesvolle digitalisering vindt dus voornamelijk plaats bij mensen die het reeds goed hebben maar laat zich minder gelden bij socio-economisch en cultureel zwakkere groepen. Dat een **digitale kloof** blijft bestaan heeft implicaties voor het wervingsproces dat zich voornamelijk digitaal afspeelt. Een citaat op p.62 van deze barometer spreekt voor zich: “*Het lezen en versturen van een e-mail is echter voor een deel van de bevolking volstrekt niet*

vanzelfsprekend."¹⁰³ Een selectieprocedure die voornamelijk gebruik maakt van e-mails bevat dus potentieel ook drempels voor deze groep.

Digitalisering tegengaan of afbouwen, lijkt in de context van vandaag niet langer mogelijk of wenselijk. Er kan echter wel op andere gebieden ingegrepen worden. Beleidsmatig is er nood aan een dubbele aanpak: a) het **verlagen van digitale drempels** tijdens de selectieprocedure en b) **het verkleinen van de digitale kloof**. Dit tweede punt moet breder gezien worden dan alleen met betrekking tot de selectieprocedure. Het aanleren van digitale vaardigheden vandaag de dag is een maatschappelijke noodzaak. De eerste pijler heeft ook betrekking op de volledige selectieprocedure. Het is cruciaal om toe te zien dat de *toegang* tot de advertentie- en wervingskanalen alsook de *opeenvolgende stappen* van de wervingsprocedure voldoende gelijkgesteld worden voor sollicitanten, ongeacht het niveau van de digitale vaardigheden. We raden verschillende, getrapte deelpistes aan om hieraan tegemoet te komen. De beleidsmakers kunnen zodoende zelf overwegen welke mogelijkheden er ter beschikking staan om deze te implementeren.

i. **Empower** sollicitanten en focus op het **aanleren van digitale vaardigheden**.

Een eerste en misschien wel belangrijkste actiepoint dat voornamelijk inwerkt op het verkleinen van de digitale kloof is het empoweren van de sollicitanten waarbij het **verbeteren van de digitale vaardigheden** centraal komt te staan. Het voordeel van deze aanpak is dat ze een maatschappelijk brede impact heeft die niet beperkt is tot het selectieproces of een éénmalige sollicitatie. Recente (*r*)*evolutions* inzake artificiële intelligentie en *machine learning* illustreren het toenemende belang van zowel digitale vaardigheden als digitale geletterdheid in de samenleving. Inzetten op het aanleren van zulke vaardigheden en geletterdheid draagt dus de voorkeur weg als actiepoint.

Concreet beschouwen we in het onderstaande personen die nog niet in dienst zijn. Een mogelijkheid is om een **aanspreekpunt** voorhanden te hebben dat mee kan instaan voor verdere opleiding en **vorming** van sollicitanten, bijvoorbeeld in samenwerking met VDAB dat

¹⁰³ Te raadplegen op <https://kbs-frb.be/nl/barometer-digitale-inclusie-2022> (geraadpleegd 25 maart, 2023).

reeds expertise en instrumenten in huis heeft. Dit aanspreekpunt mag natuurlijk niet alleen digitaal beschikbaar zijn. Telefonisch contact kunnen leggen is hier belangrijk. Naast een aanspreekpunt en contactpersonen zijn ook concrete **oefensessies** op verschillende locaties aangewezen. Zo kan een sollicitatie gesimuleerd worden waarbij er samen met begeleiding elke stap wordt overlopen (o.a. standaard sollicitatieformulier invullen en bestanden opladen, standaard e-mails voor testen overlopen en de testen aanvangen, online interviews en gesprekken oefenen).

ii. **Selecteer radicaal anders en open.**

Deze actie heeft betrekking op een totaal andere manier van werven waarbij in de eerste plaats de **noden van de sollicitanten centraal** worden gesteld en waarbij initiële drempels worden weggenomen. Concreet houdt dit in dat er geen digitale vaardigheden nodig zijn om te solliciteren, maar dat deze, waar nodig, in het kader van de functie worden aangeleerd op de werkvloer. Eventueel kunnen de werknemers in een later stadium zodoende deelnemen aan bevorderingsexamens waarbij deze vaardigheden nodig zijn.

Dit punt kan ook breder opgevat worden. Zo werden niet alleen digitale vaardigheden maar ook strikte **diplomaverenisten** voor veel respondenten in de focusgroepen gezien als een drempel. Hoewel er unaniem begrip was voor verplichte diploma's met betrekking tot bepaalde specialistische functies zoals onder meer jurist of dokter, zijn er tal van vacatures waarbij ervaring en vaardigheden opgebouwd op de werkvloer een betere maatstaf zijn voor het bepalen van de functiegeschiktheid in vergelijking met een intussen niet meer relevante opleiding van jaren geleden. De EVC-procedure kan dus eventueel een standaardprocedure worden.¹⁰⁴ Zo kunnen ook meer kandidaten solliciteren voor verschillende functies en kan de werknemer uit een bredere groep sollicitanten het gepaste talent selecteren.

iii. **Zet in op niet-digitaal werven met persoonlijk contact.**

Als aanvulling op bovenstaande maatregelen kan er ook gekeken worden naar niet-digitaal werven en werven met persoonlijk contact. Bepaalde profielen (bv. koks, kantine medewerkers,

¹⁰⁴ Zie <https://www.vlaanderen.be/erkennen-van-verworven-competenties> (geraadpleegd 14 juni, 2023).

of schoonmakers) hebben minder nood aan uitgebreide digitale vaardigheden bij het uitoefenen van kerntaken. Hier kan een eerste drempel worden weggenomen door ook in te zetten op niet-digitaal werven en een element van persoonlijk contact toe te voegen. Uit gesprekken met de selectieverantwoordelijken blijkt dat dit reeds een weg is die soms wordt ingeslagen, maar hier zou frequenter en meer gestructureerd op ingezet kunnen worden. Er kan bijvoorbeeld per vacature een oordeel worden geveld op basis van de functieomschrijving in welke mate digitale vaardigheden cruciaal zijn. Indien deze niet cruciaal zijn, kan er in de procedure een verplicht, **niet-digitaal wervingsluik** worden toegevoegd.

De aanwezigheid van de Vlaamse overheid als werkgever op **jobbeurzen** is momenteel beperkt tot hogescholen en universiteiten, en zijn dus voornamelijk gericht op A- en B-profielen. Een grotere aanwezigheid op SID-ins en jobbeurzen ook gericht op het C- en D-profiel of een nauwe samenwerking met scholen die opleidingen aanbieden voor knelpuntberoepen kunnen hier als aanvulling dienen.

Uit de kwantitatieve analyse (zie 5.3 *Analyse van de kandidaten*) bleek dat er voornamelijk op A- en B-niveau relatief weinig kandidaten per vacature zijn. Dit verklaart dan ook deels de aanwezigheid op jobbeurzen die gericht zijn op A- en B-profielen. Deze beurzen spitsten zich echter voornamelijk toe op mensen aan het begin van hun carrière en missen dus een hele doelgroep van mensen die verder staan in hun loopbaan. Zulke mensen hebben dikwijls reeds waardevolle expertise opgebouwd waarvan bedrijven en organisaties gebruik van kunnen maken. Om deze groepen te bereiken kan er ook geadverteerd worden in papieren media zoals *De Zondag*, of op lokale berichtenborden in grote steden – eventueel bij lokale besturen.

8.2.2 *Instroom*

Tijdens de focusgroepen en de interviews was communicatie een centraal element dat verantwoordelijk was voor negatieve indrukken en problemen bij de instroom van sollicitanten, en waar verbetering mogelijk is. Ook de kwantitatieve analyse in hoofdstuk 5 illustreerde grote verschillen bij de instroom van verschillende groepen. Zo was leeftijd een belangrijke factor maar ook buitenlandse herkomst. Tabel 1 (zie 5.3 *Analyse van de kandidaten*) illustreert dat meer dan 50% van de sollicitaties door de West- Europese groep op het hoogste niveau plaatsvinden, terwijl dit voor sollicitaties door

personen met een Turkse en Maghrebijnse namen minder dan 20% is. Ook worden bijna 50% van de sollicitaties uit de herkomstgroep Afrika (sub-Sahara) ingevuld door vrouwen op het D-niveau. De figuren 32 en 34 (zie 5.4 *Samenleving versus overheid*) toonden tevens aan dat zowel sollicitanten met Oost-Europese herkomst alsook sollicitanten met een Turkse herkomst sterk ondervertegenwoordigd waren. Daarom deze aanbeveling om een **proactieve communicatiestrategie** te ontwikkelen via verschillende kanalen naar de bredere bevolking en dus ook toekomstige kandidaten. Dit heeft ook impact op het **imago** van de Vlaamse overheid als werkgever. We splitsen deze pijler op in een aantal deelthema's.

8.2.2.1 *Solliciteren en informeren*

i. **Informeel uitgebreider.**

Uit de kwalitatieve bevraging in dit rapport kwam naar boven dat het uitgebreider informeren van **hoe de procedure** precies in haar werk gaat noodzakelijk is voor sommige sollicitanten. Zo wordt er op de website '*Werken voor Vlaanderen*' in een korte video wel uitgelegd dat er testen, *cases*, en een interview kunnen volgen, maar is het bij de praktische aanvang van deze zaken vaak onduidelijk wat er precies wordt verwacht (bv. hoeveel tijd het kost, wat de eigenlijke inhoud is, of deze kan worden onderbroken en meer). Vooral personen die voor de **eerste keer solliciteren** (bij de Vlaamse overheid), zoals onder meer de groep schoolverlaters, zijn in dit opzicht een kwetsbare groep. Het is in dit opzicht ook belangrijk om deze groep kansen te geven om op gelijke voet deel te nemen aan het proces. Deze ervaringen kwamen niet alleen naar boven tijdens de focusgroepen, maar vormen potentieel ook een verklaring voor de lagere slaagpercentages bij jongere groepen in de *kwantitatieve analyse* (hoofdstuk 5). Hoewel dit niet voor alle profielen een drempel vormt, kan extra duiding in de vorm van onlineoefeningen ervoor zorgen dat iedereen gelijk aan de meet kan starten en zodoende ook stress wegnemen bij kandidaten.

ii. **Vereenvoudig het selectiereglement.**

Tijdens de focusgroepen werden de vacature teksten en de e-mails door sommige respondenten als 'lang' en 'ingewikkeld' ervaren. De **selectiereglementen** zijn echter nog langer en dikwijls formeler geformuleerd. Zeker voor externe vacatures waarop mensen solliciteren die nog niet vertrouwd zijn met het specifieke (management) jargon bij de Vlaamse overheid is dit een

pijnpunt. Het vermijden van interne terminologie en interne processen kan zo drempelverlagend werken. De ervaringen van de sollicitanten tonen dan ook aan dat deze reglementen niet steeds goed gelezen worden of dat bepaalde informatie hierin niet werd gevonden. Voor sommige functies, voornamelijk op C- en D-niveau, kunnen deze documenten een drempel vormen.¹⁰⁵ Deze reglementen vereenvoudigen in functie van de profielen kan deze drempel dus verlagen.

iii. **Werk nauwer samen met VDAB.**

Sommige kandidaten vinden hun weg tot vacatures reeds met behulp van VDAB. Concreet kan er echter nog gekeken worden naar een diepere samenwerking om eventueel testen te oefenen of infosessies te organiseren specifiek met het oog op het selectieproces bij de Vlaamse overheid. Zoals reeds in de pijler *Digitalisering en de digitale kloof (8.2.1)* aan bod kwam, kunnen voor sommige sollicitanten de digitale aspecten een drempel vormen. Hiervoor kunnen op verschillende momenten (bv. maandelijks) en op verschillende locaties fysieke sessies worden gepland waarbij er ook begeleiding is voorzien om online solliciteren te oefenen, of effectief online te solliciteren.

iv. **Onderzoek de rekruteringskanalen.**

Bij de kwantitatieve analyse zagen we dat er grote verschillen zijn bij de instroom voor personen met een buitenlandse herkomst. De strikte taalvoorwaarden zijn hier een waarschijnlijke drempel die de lat voor sommigen te hoog leggen. IBO en andere trajecten vormen reeds een goede start, maar deze kunnen beter uitgewerkt worden en breder worden geïmplementeerd. Ook het ondersteunen van jobstudenten en stagiairs uit kansengroepen kunnen de instroom bevorderen. Hoe werkgevers in deze programma's beter ondersteuning kunnen genieten kan een extra focus van toekomstig onderzoek zijn.

8.2.2.2 *Evaluatie en feedback*

Het is belangrijk om voldoende en toegankelijk te informeren voor en tijdens het solliciteren. Maar de fase waarin de procedure voor een sollicitant stopt mag niet vergeten worden. Voorts dienen er volgens

¹⁰⁵ De geraadpleegde selectiereglementen voor de functie 'kok' en 'chauffeur' zijn telkens 5 pagina's lang.

de *deontologische code voor selectoren*¹⁰⁶ ook in “elke fase van het selectieproces onderbouwde en goed gemotiveerde beslissingen” genomen te worden en moet “hierover duidelijk en helder” gecommuniceerd worden naar de kandidaten.

i. **Maak evaluatiecriteria transparant.**

Niet-transparante evaluatiecriteria doorheen het selectieproces kwamen herhaaldelijk aan bod tijdens de focusgroepen, specifiek bij personen met een buitenlandse herkomst. Aangezien het **niet duidelijk is wat de evaluatiecriteria** specifiek inhouden, is het voor kandidaten moeilijk in te schatten of er al dan niet gediscrimineerd werd. Deze kandidaten gaven dan ook aan dat deze niet-transparante evaluatiecriteria en de evaluatie die sterk verschilde met de subjectieve beleving belangrijke beweegredenen zijn om niet meer te solliciteren voor de Vlaamse overheid in de toekomst. Deze ervaring heeft dus zowel weerslag op het aantal beschikbare en getalenteerde kandidaten in de toekomst alsook op het imago van de Vlaamse overheid als inclusieve werkgever. Het **transparanter evalueren en communiceren** van zowel deze criteria alsook het **onderbouwen** van de score hierop kunnen voor een positiever beeld zorgen. Dit kan een kandidaat motiveren om in de toekomst opnieuw te solliciteren voor een functie bij de Vlaamse overheid.

ii. **Kader en begeleid bij afwijzing.**

Sollicitanten hebben *recht op feedback* nadat ze niet worden weerhouden, en in zeker mate krijgen ze die ook al. Via e-mail worden de contactgegevens van de selectieverantwoordelijke gecommuniceerd voor vragen in verband met de vacature. Echter wisten sollicitanten in de focusgroepen zelfs na het verkrijgen van feedback niet hoe ze een toekomstige sollicitatie beter zouden kunnen aanpakken. Dit heeft voornamelijk betrekking op de fasen waarin testen en gesprekken aan bod komen. Dit gebrek aan begeleiding en kadering kan toekomstige sollicitanten afschrikken om later voor een gelijkaardige functie opnieuw te solliciteren en zodoende kan talent uit de boot vallen. Het verbeteren van dit element heeft verschillende voordelen voor de werkgever. Zo voorkomt de werkgever wederom dat de groep met potentiële

¹⁰⁶ https://assets.vlaanderen.be/image/upload/v1642539879/Deontologische_Code_2020_pnxi7i.pdf (geraadpleegd 25 april, 2023)

kandidaten nodeloos verkleint. Ook kan dit het aantal beschikbare kandidaten in werfreserves doen toenemen indien er meer mensen slagen voor de standaardtesten. Voorts heeft dit ook weer weerslag op het imago van de Vlaamse overheid als een werkgever die zich inzet voor toekomstige werknemers, en kan het (onterecht) aangevoelde gevoelens van exclusie en discriminatie helpen vermijden.

Concreet kan er een persoonlijke kadering worden meegegeven bij de feedback in de vorm van een gestandaardiseerde structuur zoals dit nu reeds gebeurt, en een formulier met persoonlijker aanbevelingen voor de respondent –afhankelijk van de functie en de aard van de test of interview waar eventuele zwakkere kanten naar boven kwamen. Voor concrete begeleiding nadien kan ook hier samengewerkt worden met VDAB waarbij er specifiek wordt gewerkt aan de vaardigheden die belangrijk worden geacht voor de desbetreffende soort functie en bijbehorende sollicitatieprocedure.

8.2.2.3 *Dialogoog en ondersteuning*

Een punt dat frequent naar boven kwam tijdens de focusgroepen heeft specifiek betrekking op **personen met een handicap of chronische** ziekte. Uit deze gesprekken bleek dat er tijdens het selectieproces nood is aan betere communicatie inzake redelijke aanpassingen. Zo dienen deze **aanpassingen** te worden getroffen zonder de kandidaat extra te belasten om ervoor te zorgen dat ze gelijkwaardig kunnen starten met testen of aan het jurygesprek kunnen deelnemen. Redelijke aanpassingen dienen zorgvuldig overwogen te worden om *fairness* en voorspelbaarheid in balans te houden.¹⁰⁷ Dit mag zich echter niet vertalen in extra procedures, formulieren, en organisatie langs de kant van de sollicitant.

i. Stimuleer dialoog over de **jobinhoud**.

Communicatie beperkt zich niet alleen tot de technische en organisatorische aspecten, maar heeft ook betrekking tot de jobinhoud. Er dient een bereidheid te zijn om in **dialoog** te gaan met de kandidaat om na te gaan of een **functie** haalbaar is of niet. Tot op zekere hoogte gebeurt dit

¹⁰⁷ Deros, E. (2018). Selectie voor diversiteit: naar een inclusieve aanpak. In M. Carlier & F. Maes (Eds.), *Naar een duurzame en inclusieve arbeidsmarkt: evidence-based practice & practice-based evidence* (pp. 97–113). Gent: Skribis.

reeds, maar uit de bevestigingen bij zowel kandidaten als selectieverantwoordelijken blijkt dat dit niet gestandaardiseerd is. Het uitwerken van een standaardinstructieset of protocol zoals werd ontwikkeld voor de selecties kan hier een oplossing zijn.

ii. **Organiseer extra vorming.**

Om deze dialoog bij de instroom aan te gaan is dan ook **extra vorming en expertise** nodig. Veel mensen zijn onzeker wanneer ze geconfronteerd worden met personen met een handicap of chronische ziekte. Omdat een zekere ervaring ontbreekt weten ze dikwijls niet hoe een gesprek aan te kaarten over een handicap of welke woorden te gebruiken. Ook is het toepassingsgebied van deze dialoog cruciaal. Zo moet er gepraat worden over de benodigde tewerkstellingsondersteunende maatregelen, niet alleen voor op het werk, maar ook voor onderweg, voor thuis, en in de functie zelf. Dialoog uit de weg gaan lijkt zodoende dus dikwijls een 'veiligere' optie. Extra training zodat selectieverantwoordelijken maar vooral ook leidinggevendenden beter voorbereid zijn om de dialoog aan te gaan is hier een belangrijke stap.

8.2.2.4 *Metastereotypen*

Uit de focusgroepen bleek dat communicatie de perceptie van de sollicitanten sterk kan beïnvloeden. Solliciteren heeft namelijk niet alleen betrekking op wat de werkgever doet, maar heeft ook betrekking op de ingesteldheid en **percepties van de sollicitant**. Zo kwam uit het kwantitatieve luik naar boven dat bijvoorbeeld bepaalde leeftijdsgroepen proportioneel meer solliciteren bij de Vlaamse overheid dan anderen. Het aspect van zelfselectie is hier dus mogelijk belangrijk. In recent onderzoek (o.a. door Aylin Koçak et al.) wordt sterk aangeraden om rekening te houden met "**metastereotypen**" - of een stereotype die leden van een groep hebben over hoe stereotiep ze worden bekeken door leden buiten de eigen groep.¹⁰⁸ In lijn met voorgaand onderzoek is het daarom onder meer belangrijk om de

¹⁰⁸ Koçak, A., Deros, E., Born, M. Ph., & Duyck, W. (2023). What (not) to add in your ad: When job ads discourage older or younger job seekers to apply. *International Journal of Selection and Assessment*, 31(1), 92–104.

verwoording van de vacatures na te gaan op negatieve metastereotypen.¹⁰⁹ Hoewel selectieverantwoordelijken reeds goed getraind zijn, kan een specifieke focus op metastereotypen, zoals Koçak ook aanraadt in voorgaand onderzoek, geen kwaad. Dit is niet alleen belangrijk voor selectieverantwoordelijken maar ook voor leidinggevendenden. Hoewel de focus hier ligt op vacatureteksten gelden deze verwoordingen evenzeer voor tussentijdse evaluaties, verwachtingen en doelstellingen tijdens functioneringsgesprekken en algemene omgang op de werkvloer. Zo zou een woordenschat doorspekt van efficiëntie en prestaties (een standaard management jargon) metastereotypen kunnen activeren bij personen die bijvoorbeeld deeltijds tewerkgesteld zijn.

We volgen de aanbevelingen uit de wetenschappelijke literatuur voor **specifieke trainingssessies** voor de selectieverantwoordelijken en leidinggevendenden om met dit soort metastereotypen (leeftijd, buitenlandse herkomst, gender) bewust mee om te gaan, zowel in de vacaturetekst als in persoonlijke gesprekken.¹¹⁰ Een voorgaand project bij de Vlaamse overheid door Koçak en Deros (Onderzoek naar de doorstroom van vrouwen naar topkader binnen de Vlaamse overheid)¹¹¹ bevat reeds een reeks concrete aanbevelingen specifiek met betrekking tot geslacht. Enkele aanbevelingen worden hier nogmaals samengevat:

- a. Analyseer de **vacatureteksten** op stereotiep taalgebruik.
- b. Gebruik **gedragmatige** verwoording van rollen in plaats van dispositionele verwoording afhankelijk van positieve of negatieve metastereotypes (bv. *u kan ondernemen* i.p.v. *u bent ondernemer*).

¹⁰⁹ Born, M. Ph., & Taris, T. W. (2010). The Impact of the Wording of Employment Advertisements on Students' Inclination to Apply for a Job. *The Journal of Social Psychology*, 150(5), 485–502; Koçak, A., Deros, E., Born, M. Ph., & Duyck, W. (2023). What (not) to add in your ad: When job ads discourage older or younger job seekers to apply. *International Journal of Selection and Assessment*, 31(1), 92–104.

¹¹⁰ Wille, L., & Deros, E. (2017). Getting the Words Right: When Wording of Job Ads Affects Ethnic Minorities' Application Decisions. *Management Communication Quarterly*, 31(4), 533–558.

Wille, L., & Deros, E. (2018). When Job Ads Turn You Down: How Requirements in Job Ads May Stop Instead of Attract Highly Qualified Women. *Sex Roles*, 79(7/8), 464–475.

¹¹¹ Koçak, A. & Deros, E. (2022). Onderzoek naar de doorstroom van vrouwen naar topkader binnen de Vlaamse overheid. Rapport met resultaten van kwalitatieve interviewstudie en experimentele studie bij vrouwen binnen de Vlaamse overheid, Gent: Universiteit Gent (<https://www.vlaanderen.be/dienst-diversiteitsbeleid/cijfers-en-onderzoek-rond-gelijke-kansen-diversiteit-en-inclusie>; geraadpleegd 21 juni, 2023).

c. **Vermijd niet centrale competenties** in de functiebeschrijving.

Verder onderzoek moet echter uitwijzen hoe bepaalde groepen reageren op vacatureteksten. Zo kan er bijvoorbeeld ook gekeken worden hoe personen met een handicap of chronische ziekte reageren op bepaalde woordkeuzes, en hoe dit zich vertaalt in metastereotypen.

8.2.2.5 *Publieke communicatie en beeldvorming*

De focusgroepen tonen aan dat het imago van de Vlaamse overheid als werkgever een grote rol speelt voor de motivatie om te solliciteren (zie 6.4.1 *Rekruteringskanalen*). De onderzoekers erkennen dat er reeds verschillende instrumenten en initiatieven zijn vanuit de Vlaamse overheid die diversiteit en inclusie bevorderen, en dat hier ook actief aan gewerkt wordt.¹¹² De respondenten in de focusgroepen (inclusief werknemers bij de Vlaamse overheid) waren zich hier echter nauwelijks van bewust. Er kan dus meer ingezet worden op communicatie naar de bredere samenleving toe.

- i. **Kondig** het implementeren, onderzoeken, verbeteren van praktijken en processen **publiek aan**. Er zijn verschillende onderzoeken en praktijken die bijdragen tot de verbetering van de Vlaamse overheid als werkgever, zoals bijvoorbeeld het 'Genderonderzoek Vlaamse overheid' (GOVO).¹¹³ Echter lijken deze niet of nauwelijks op positieve wijze op te duiken in de media. Hier kan op worden ingezet om proactief een positief imago te creëren door actief projecten naar buiten te communiceren.
- ii. Link de **diversiteitsclausule** aan concrete projecten en verbeterpunten. De diversiteitsclausule was een deel van het sollicitatieproces dat zowel positief als negatief werd onthaald. Zo was het voor veel kandidaten belangrijk om een concrete invulling en kadering te zien eerder dan alleen deze paragraaf tekst. Hier kan worden verwezen naar een webpagina die de belangrijkste realisaties samenvat en kan er een contactpunt worden

¹¹² Zie bijvoorbeeld de IDAHOT-acties 2023 op <https://www.vlaanderen.be/dienst-diversiteitsbeleid> (geraadpleegd 12 juni, 2023)

¹¹³ Zie <https://www.vlaanderen.be/dienst-diversiteitsbeleid/cijfers-en-onderzoek-rond-gelijke-kansen-diversiteit-en-inclusie#onderzoek> (geraadpleegd 14 juni, 2023).

meegegeven om hier vragen over te stellen.

8.2.3 Inclusieve werkvloer

8.2.3.1 Diversiteit en inclusie

Diversiteit en inclusie dienen centraal te staan in de werving van nieuwe werkkrachten maar ook op de werkvloer nadat deze mensen zijn aangeworven. Onderzoek in de non-profit sector illustreerde reeds de **cruciale rol van leidinggevenden** in het bevorderen van inclusie en organizationele emotionele verbondenheid.¹¹⁴ Daarvoor dient een doelgerichte en gestandaardiseerde visie en beleid op inclusie. Het *diversiteits- en inclusiebeleid van de Vlaamse overheid* geeft uitvoering aan het decreet houdende evenredige participatie op de arbeidsmarkt uit 2002¹¹⁵ en specifiek aan het *Besluit van de Vlaamse Regering (BVR) houdende maatregelen ter bevordering en ondersteuning van het gelijkekansen- en diversiteitsbeleid in de Vlaamse administratie* van 24 december 2004¹¹⁶ dat de krijtlijnen bepaalt van het gelijkekansen- en diversiteitsbeleid bij de verschillende entiteiten van de Vlaamse overheid.

Desalniettemin blijkt vooral uit de focusgroepen dat niet alle aspecten van dit BVR even goed worden opgevolgd. Met name lijken er moeilijkheden te zijn met leidinggevenden in het kader van artikel 2, paragraaf 1, 2° waarin het **diversiteitsbeleid** wordt opgevat als “*beleid dat gericht is op het erkennen en waarderen van verschillen tussen personen en dat die erkenning en waardering op een actieve manier ondersteunt en stimuleert*”. Het beleid is dus reeds uitgewerkt, maar de uitvoering op hoger niveau kan actiever. Concreet wordt er het volgende voorgesteld.

- i. Neem **diversiteits- en inclusiedoelstellingen** verplicht op.

Leidend ambtenaren worden geëvalueerd op basis van de uitvoering van het Ondernemings- of strategisch plan van hun entiteit.¹¹⁷ Door diversiteits- en inclusiedoelstellingen verplicht op te

¹¹⁴ Brimhall, K. C. (2019). Inclusion and commitment as key pathways between leadership and nonprofit performance. *Nonprofit Management and Leadership*, 30(1), 31–49.

¹¹⁵ https://etaamb.openjustice.be/nl/decreet-van-08-mei-2002_n2002035892.html (geraadpleegd 23 april, 2023)

¹¹⁶ <https://codex.vlaanderen.be/Portals/Codex/documenten/1013719.html> (geraadpleegd 23 april, 2023)

¹¹⁷ <https://www.vlaanderen.be/informatie-voor-leidinggevenden/informatie-voor-topkader/evaluatie-van-topkader> (geraadpleegd 12 juni, 2023)

nemen in dat plan (zie *infra iii*), worden ze op die punten automatisch opgevolgd en geëvalueerd door de functioneel bevoegde minister.

ii. **Koppel kerncompetenties** aan de profielen van leidinggevenden.

Om inclusie een inherent onderdeel te laten uitmaken van het leidend kader binnen de Vlaamse overheid is het nodig dat diegene die leiden ook over bepaalde competenties beschikken om hiermee aan de slag te gaan. Aangezien interculturele competenties effectief intercultureel handelen voorspellen,¹¹⁸ dienen zulke competenties inzake diversiteit en inclusie gekoppeld te worden aan de profielen van leidinggevenden. Deze functies vereisen een diverse waaier aan vaardigheden, en, het BVR volgend, het “*erkennen en waarderen van verschillen*” en deze op een “*actieve manier ondersteun(en) en stimuleren*” dienen hier deel van uit te maken.

iii. **Maak streefcijfers bindend.**

Algemene streefcijfers voor het personeelsbestand vormen een goed begin, maar deze niet halen heeft momenteel weinig concrete gevolgen voor bevoegde leidinggevenden. Ook zijn er grote verschillen tussen de verschillende entiteiten en afdelingen. Daarom dienen streefcijfers als doelstelling specifiek per entiteit verankerd te worden in het ondernemingsplan (zie *supra i*). Hoewel we in het algemeen voorstander zijn van proactieve en stimulerende maatregelen zijn deze niet altijd voldoende. Ook is er wetenschappelijk bewijs dat sanctioneren in bepaalde contexten beter werkt. Zo ondervond een recente studie door Lippens et al. (2021) dat er op de werkvloer met het oog op samenwerking in vergelijking met stimulerende maatregelen minder werd gediscrimineerd ten aanzien van personen met buitenlandse herkomst indien hier een sanctie aan verbonden werd, en dat dit effect sterker was in een kadering van verliesaversie.¹¹⁹

Het is natuurlijk mogelijk dat de leidinggevende zegt geen geschikte kandidaat te vinden. Hier kan het verschaffen van bewijs dat men **proactief tewerk** is gegaan een eerlijke oplossing bieden.

¹¹⁸ Schelfhout, S., Vandecasteele, R., De Maesschalck, S., D'hondt, F., Willems, S., & Deros, E. (2022). Intercultural Competence Predicts Intercultural Effectiveness: Test of an Integrative Framework. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(8), Article 8.

¹¹⁹ Lippens, L., Baert, S., & Deros, E. (2021). Loss aversion in taste-based employee discrimination: Evidence from a choice experiment. *Economics Letters*, 208, 110081.

Indien de leidinggevende kan aantonen dat er pogingen zijn ondernomen om onder andere voorbehouden betrekkingen aan te bieden en deeltijdse functies in te kleden, dan kan dit **positief geëvalueerd** worden. Indien de leidinggevende hier echter geen werk van maakt en streefcijfers niet gehaald worden, dan kan dit **negatief geëvalueerd** worden. Het is aan leidinggevendenden om hun organisatie klaar te stomen voor diversiteit.

Deze maatregelen geven een sterk signaal dat de Vlaamse overheid diversiteit en inclusie ook probeert om te zetten in de realiteit wat opnieuw het imago ten goede komt. Hiernaar kan dan ook specifiek verwezen worden in de communicatie betreffende de instroom (zie 8.2.2 *Instroom*).

In verband met **inclusie** zijn er enkele aspecten die sterk naar boven kwamen tijdens de focusgroepen en interviews.

iv. Heb aandacht voor **intersecties** en andere groepen.

Hoewel het niet de bedoeling is om het ‘hokjes denken’ te bevorderen en een strikt beleid uit te werken per intersectie, kan het desalniettemin de moeite zijn om open te staan voor en bewust te blijven van de uitsluiting van mensen op basis van *meerdere kenmerken*. Uit de focusgroepen kwamen hoger opgeleide sollicitanten en werknemers met een handicap naar boven als een specifieke groep die tussen de mazen van het net lijkt te vallen. Sommige hoogopgeleide sollicitanten en personeelsleden hebben namelijk nood aan aanpassingen maar deze lijken minder beschikbaar te zijn (bijvoorbeeld m.b.t. voorbehouden betrekkingen, of het tijdelijk aanpassen van het takenpakket). Deze blik op intersecties, zowel met betrekking tot instroom als opwaartse doorstroom, kan concreet worden toegepast op het onderdeel *monitoring* (8.2.4).

v. Stel de **standaard in vraag**.

De selectietesten vertrekken dikwijls van bestaande testen die inherent niet op maat zijn gemaakt van de noden van bepaalde doelgroepen. Deros (2018) doet tegen deze achtergrond dan ook een oproep tot het toepassen van het principe van ‘Universal Design’ op de testen

alsook de selectieprocedure.¹²⁰ Dit houdt in dat er bij het ontwerpen van processen en testen wordt rekening gehouden met de verschillende doelgroepen om een zo universeel mogelijke standaard te bekomen. Een concreet voorbeeld aangehaald door de auteur is het ontwikkelen van een 3D versie van abstracte redeneertesten zodat personen met en zonder visuele handicap gelijk aan de meet starten en er zodoende op een valide manier het redeneervermogen gemeten wordt.¹²¹

Dit kan ook worden toegepast op de **evaluatiecriteria voor interne mobiliteit**. Ook dit kwam naar boven tijdens de focusgroepen. Er is flexibiliteit nodig om de objectieve standaard bij te sturen en te herbekijken met het oog op het bevorderen van interne mobiliteit voor alle doelgroepen. Als vrouwen worden geëvalueerd naar mannelijke standaarden, zieke mensen naar die van gezonde personen, of mensen met buitenlandse herkomst naar witte mensen, dan starten deze niet gelijk aan de meet en blijft het moeilijk voor mensen uit deze doelgroepen om representatief te zijn op alle niveaus.

Ook extra **transparantie** van de evaluatiecriteria kan hier duidelijkheid scheppen voor de kandidaten. Er kan extra duiding worden gegeven bij bepaalde vereisten van de selectieprocedure. Indien het bijvoorbeeld relevant is dat bepaalde testen binnen een korte termijn dienen afgewerkt te worden of dat deze eliminerend zijn met het oog op relevante competenties, dan kunnen sollicitanten zich hier voldoende op voorbereiden en dit ook zo plannen. Langs de andere kant kunnen bepaalde zaken open staan voor flexibiliteit (bv. 'bereidheid tot verplaatsing' of bepaalde functierelevante vaardigheden).

vi. Organiseer vorming in verband met **microagressies**.

Uit de focusgroepen bleek dat microagressies voor bepaalde groepen veelvuldig voorkomen. Deze ervaringen situeerden zich zowel in de bredere samenleving alsook op de werkvloer bij de Vlaamse overheid. Deze microagressies zijn vaak nog moeilijk om aan te kaarten. Ook hier

¹²⁰ Deros, E. (2018). Selectie voor diversiteit: naar een inclusieve aanpak. In M. Carlier & F. Maes (Eds.), *Naar een duurzame en inclusieve arbeidsmarkt: evidence-based practice & practice-based evidence* (pp. 97–113). Gent: Skribis.

¹²¹ Ibid.

ontbreekt het aan een taal en de mogelijkheden om hierover in dialoog te gaan.¹²² We bevelen daarom aan om microagressies serieus te nemen en hierover het gesprek aan te gaan. Naast verplichte en frequente training is het ook belangrijk deze voldoende te kaderen. Geef daarom ook voorbeelden wat kan en niet kan in welke context en creëer een constructief klimaat die microagressies bespreekbaar maakt.¹²³

vii. Zet in op **bottom-up sensibilisering**.

Vorming dient parallel te gebeuren met **sensibilisering**. Sommige interne respondenten vertelden hoe ze hier zelf mee aan de slag gingen door bijvoorbeeld over hun handicap te vertellen en deze concreet te maken voor collega's. Een korte, persoonlijke uitleg van wat een handicap of ziekte precies betekende voor de persoon in kwestie, hoe deze hiermee omgaat, en een open atmosfeer creëren om hierover te praten leidde dikwijls tot positieve ervaringen en meer begrip. Deze dialoog kan ook vanuit de werkgever worden gestimuleerd door bijvoorbeeld ronde tafel-momenten te organiseren.¹²⁴

8.2.3.2 Ondersteuningsmaatregelen in verband met aangepast werk

Uit de focusgroepen vonden we de grootste drempels met betrekking tot selectie en werving van personen met een handicap of chronische ziekte. Voor bepaalde groepen zijn de grootste barrières een niet aangepaste werkplaats, maar dit houdt ook **niet fysieke en materiële aspecten** in.¹²⁵

i. Voorzie **voldoende middelen**.

De respondenten in de focusgroepen linken veel problemen aan een gebrek aan middelen. Zo was er veel blijk van goede wil onder selectieverantwoordelijken en medewerkers van de dienst

¹²² Wekker, G., Slotman, M., Icaza, R., Jansen, H., & Vázquez, R. (2016). *Let's do diversity: Report of the Diversity Commission University of Amsterdam*. Diversity Commission, University of Amsterdam.

¹²³ Alvorens trainingssessies te organiseren is het ook nodig om dit concept van microagressie en alledaags racisme beter in kaart te brengen. Voor een recent overzicht van bestaande studies, zie Bourabain, D., & Verhaeghe, P.-P. (2021). EVERYDAY RACISM IN SOCIAL SCIENCE RESEARCH: A Systematic Review and Future Directions. *Du Bois Review: Social Science Research on Race*, 18(2), 221–250.

¹²⁴ Kuehl, R. A., Enz, M. K., & Mehlretter Drury, S. A. (2023). Using enclave groups to discuss workplace cultural diversity and community inclusion. *Human Communication Research* 49(2), 194–204.

¹²⁵ Mohezar, S., Jaafar, N. I., & Akbar, W. (2021). Welcoming Disabled Employees Through Accommodating Workspace and Work Design. In S. Mohezar, N. I. Jaafar, & W. Akbar (Eds.), *Achieving Quality of Life at Work: Transforming Spaces to Improve Well-Being* (pp. 89–105). Springer.

Diversiteitsbeleid, maar leek volgens de respondenten een te hoge werkdruk en een tekort aan personeel hier een obstakel. Zo kwam onder meer vertraging in het afhandelen van het integratieprotocol aan bod. Dus met het oog op de operationalisatie maar ook voor het imago (zie 8.2.2.5 *Publieke communicatie en beeldvorming*) is het cruciaal dat belangrijke initiatieven, zeker voldoende middelen krijgen om succesvol de bedoelde werking uit te bouwen.¹²⁶

ii. Wees **flexibel bij het opstellen van vacatures**.

Functies bijsturen nadat iemand is aangeworven, voornamelijk bij contractuele functies, is dikwijls moeilijker voor werkgevers. Zowel juridisch als organisatorisch kan dit problemen geven. Daarom kan het lonen om in te zetten op vormen van **job-redesign bij de creatie van functies**. Bij het uitdenken van de samenstelling van het team, de verdeling van functies, en het openstellen van vacatures kan er rekening gehouden worden met onder meer mensen die minder mobiel zijn, of tijdens bepaalde periodes ziekenhuisafspraken hebben. Een inclusieve inhoud kan er dus voor zorgen dat ook de selectie objectief kan verlopen met gelijkere kansen voor iedereen, en dat men niet moet ingrijpen tijdens de procedure of na het aanwerven.

iii. Laat **flexibiliteit in functies** toe.

Voor mensen die reeds tewerkgesteld zijn, moet er voornamelijk ook **flexibiliteit** mogelijk zijn om onder meer de **jobinhoud** (tijdelijk) bij te sturen. Zo kan onder meer het faciliteren van medische verlofstelsels hier een oplossing bieden. Een nefaste ontwikkeling is een doorgedreven managementstijl die meetbare efficiëntie en besparingen in termen van *voltijdse equivalenten* vooropstelt – voornamelijk geïnspireerd door de private arbeidsmarkt.¹²⁷ Hoewel eerder onderzoek aangaf dat dit aspect bij de Vlaamse overheid nog relatief meeviel en de verschillende entiteiten eerder inclusief te werk gingen,¹²⁸ blijkt uit de kwalitatieve uitdieping dat in de praktijk flexibiliteit dikwijls geweigerd wordt.

¹²⁶ <https://www.vlaanderen.be/departement-werk-sociale-economie/nieuwsberichten/vlaamse-regering-bekrachtigt-het-decreet-maatwerk-bij-individuele-inschakeling> (geraadpleegd 23 april, 2023)

¹²⁷ Arnaboldi, M., Lapsley, I., & Steccolini, I. (2015). Performance Management in the Public Sector: The Ultimate Challenge. *Financial Accountability & Management*, 31(1), 1–22; DiMaggio, P. J., & Powell, W. W. (1983). The Iron Cage Revisited: Institutional Isomorphism and Collective Rationality in Organizational Fields. *American Sociological Review*, 48(2), 147–160.

¹²⁸ Thunnissen, M., & Buttiens, D. (2017). Talent Management in Public Sector Organizations: A Study on the Impact of Contextual Factors on the TM Approach in Flemish and Dutch Public Sector Organizations. *Public Personnel Management*, 46(4), 391–418.

Personeelsleden met een erkende handicap of chronische ziekte worden reeds vrijgesteld van personeelsbesparingsdoelstellingen, maar hier kan verder worden gegaan.¹²⁹ Indien er bij een functie bijvoorbeeld twee ideale kandidaten slechts voor 50% tot 70% kunnen werken omwille van een handicap of chronische ziekte, dan zou de leidinggevende in staat moeten zijn om, mits overleg, **deze functie te ontbinden** in twee deeltijdse functies zonder dat dit twee voltijdse equivalenten (VTE) worden. Dit wordt ook wel *job sharing* genoemd. *Job sharing* houdt in dat twee of meer personen vrijwillig een voltijdse positie delen, behoudens de voordelen van een voltijdse positie.¹³⁰ Dit heeft meerdere voordelen voor het team en de leidinggevende van de betrokken entiteit:

- a. Zo is er altijd *ondersteuning* voor de functie indien iemand met verlof gaat, voor langere tijd ziek wordt, of bijvoorbeeld op ouderschapsverlof gaat.
- b. Ook kan er *complementair* geworven worden. Zo zijn er dikwijls verschillende vaardigheden nodig bij het uitoefenen van een functie. Indien werknemer A minder hoog scoort op benodigde vaardigheid X, dan kan deze vaardigheid X bij het werven van werknemer B meer centraal komen te staan. Op deze manier kunnen verschillende leden binnen een team elkaar versterken en kan dit een meerwaarde bieden in vergelijking met het werven van slechts één werknemer.
- c. Elk bedrijf en elke organisatie krijgt vroeg of laat te maken met *personeelsverloop*, al dan niet natuurlijk en gepland. Dit heeft als gevolg dat functies moeten worden overgedragen. Deze overdracht kan een behoorlijke tijdsinvestering zijn en afhankelijk van de omstandigheden dus een verlies van informatie en kennis met zich meebrengen (bv. een werknemer die wordt ontslagen en snel de organisatie verlaat, of een complexe

¹²⁹ Zie <https://www.vlaamsparlement.be/nl/parlementair-werk/commissies/commissievergaderingen/1368417/verslag/1369572> (geraadpleegd 13 juni, 2023)

¹³⁰ Crampton, S., & Mishra, J. (2005). Job Sharing: A Viable Work Alternative for the New Millennium. *The Journal of Applied Management and Entrepreneurship*, 10(2); Watton, E., Stables, S., & Kempster, S. (2019). How Job Sharing Can Lead to More Women Achieving Senior Leadership Roles in Higher Education: A UK Study. *Social Sciences*, 8(7).

functie met één betrokken persoon die reeds jaren in dienst is). Het ontdebelen van een functie waarbij er twee personen goed vertrouwd zijn met de inhoud zou dit verlies sterk kunnen beperken. Zo is er iemand die de eerste maanden of zelfs jaren de nieuwe werknemer goed kan begeleiden in de functie. Ook is de overdracht van informatie en taken makkelijker als deze overdracht gericht is op iemand die de functie reeds goed kent.

Wel dient hier opgemerkt te worden dat de arbeidswetgeving in België hier een beperkend kader vormt. Zo heeft dit opsplitsen in het huidige kader een financieel nadelige impact op de betrokkenen (o.a. i.v.m. pensioenopbouw).

8.2.3.3 Voorbehouden betrekkingen

Hoewel er argumenten zijn tegen voorbehouden betrekkingen (bv. deze zouden stigmatiserend kunnen zijn), waren er verschillende stemmen in de focusgroepen die hier voordelen in zagen. Alvorens hier breder op in te zetten is het altijd belangrijk om de stem van de doelgroep te horen. We raden dan ook aan om in dialoog te gaan met respectievelijke belangengroepen om te bevestigen dat voorbehouden betrekkingen een gewenste en mogelijke oplossing vormen.

i. Voorzie **meer voorbehouden betrekkingen**.

Voor mensen met een handicap of chronische ziekte is solliciteren op voorbehouden betrekkingen dikwijls de enige optie om een functie vanaf het begin in zekere mate aan te passen aan hun persoonlijke situatie. Het blijft echter moeilijk om zulke functies te vinden tussen de andere vacatures. Het aanbod is dan ook klein. In het *Vlaams Personeelsstatuut artikel 15, paragraaf 4* wordt duidelijk waarom dit zo is.¹³¹ *“Van elk beleidsdomein wordt maximaal 1% van de betrekkingen, uitgedrukt in voltijds equivalenten (VTE), voorbehouden voor personen met een arbeidshandicap die recht hebben op een langdurige loonkostsubsidie in de reguliere of sociale economie.”* Aangezien deze voorbehouden betrekkingen ook kunnen worden ingevuld via horizontale mobiliteit (wat ook nodig is), zijn er dus nog minder kansen voor sollicitanten die

¹³¹ <https://www.vlaanderen.be/vlaams-personeelsstatuut/deel-i-toepassingsgebied-en-algemene-bepalingen/deel-i-toepassingsgebied-en-algemene-bepalingen> (geraadpleegd 23 april, 2023)

hier nood aan hebben om een geschikte functie te vinden. Het **verhogen van dit plafond** van 1% is dan een eerste logische aanpassing.

ii. **Spread voorbehouden betrekkingen** over functieniveaus.

Het bestaan van voorbehouden betrekkingen alleen is echter niet voldoende. Zo waren er sollicitanten met een handicap en met een masterdiploma die uit noodzaak solliciteerden op functies op het D-niveau omdat voor alle studie-relevante functies een voltijdse, flexibele werkkraft werd gevraagd. Idealiter gaat dit punt hand in hand met *monitoring* (8.2.3). Indien uit deze monitoring bijvoorbeeld duidelijk wordt dat veel sollicitanten met een handicap of chronische ziekte solliciteren op A- of B-niveau, dan kunnen criteria opgelegd worden om per jaar een bepaald percentage van deze betrekkingen verplicht te maken op deze niveaus. Aangezien dit net de niveaus zijn met het laagste aantal kandidaten en waar het dan ook dikwijls moeilijk is om gepast talent te vinden, kan dit ook positief zijn voor de werkgever.

iii. Pas voorbehouden betrekkingen toe op **andere categorieën**.

Voorbehouden betrekkingen worden steeds gekaderd in de context van personen met een handicap of chronische ziekte, maar zouden ook van toepassing kunnen zijn op andere doelgroepen. Zo zouden bijvoorbeeld bepaalde leeftijdscategorieën opgenomen kunnen worden. Op federaal niveau is er zo de *Federale jongerenverplichting*¹³² waarbij personeelsbestanden met 50 of meer eenheden verplicht worden om jongeren aan te nemen. Ook zou dit toegepast kunnen worden op personen die het Nederlands nog niet volledig machtig zijn. Hier is het van belang om in dialoog te gaan met doelgroepen om na te gaan of voorbehouden betrekkingen hier een oplossing kunnen bieden.

8.2.3.4 *Positieve acties*

Aansluitend zijn er ook andere zogenaamde positieve acties mogelijk. Dit zijn, net zoals voorbehouden betrekkingen, programma's of maatregelen die trachten leden van groepen met een bestaande ongelijkheid extra kansen te bieden of om nadelen te voorkomen om sociaaleconomische achterstand

¹³² <https://werk.belgie.be/nl/themas/werkgelegenheid-en-arbeidsmarkt/werkgelegenheidsmaatregelen/startbanenstelsel/de> (geraadpleegd 30 april, 2023)

te verminderen. Het is belangrijk op te merken dat er duidelijke ongelijkheid moet zijn die ook kan worden aangetoond, dat het wegwerken van deze ongelijkheid de doelstelling is, en dat het hier over corrigerende acties gaat en dat indien de ongelijkheid is weggewerkt, deze acties stoppen. Ook dienen deze acties de rechten van anderen niet nodeloos in te perken. Deze acties, ingegeven door *Europese richtlijnen over gelijke behandeling*¹³³ en het *VN-Verdrag voor de Rechten van Personen met een Handicap*¹³⁴ worden in Vlaanderen voor de Vlaamse overheid mogelijk gemaakt door het decreet *Evenredige Participatie op de Arbeidsmarkt* (2002) en het Besluit van de Vlaamse Regering houdende maatregelen ter bevordering en ondersteuning van het gelijkekansen- en diversiteitsbeleid in de Vlaamse administratie (2004) In het uitvoeringsbesluit van 2004 staat zelfs dat specifieke maatregelen *moeten* worden genomen om evenredige participatie en gelijke kansen te realiseren. De focusgroepen in hoofdstuk 6 toonden aan dat dit principe waarschijnlijk niet werd toegepast door bepaalde leidinggevenden.

i. Neem **handelingsverlegenheid** weg.

Ook al is er een kader voor leidinggevenden om deze acties toe te passen (zie *supra* BVR houdende maatregelen ter bevordering en ondersteuning van het gelijkekansen- en diversiteitsbeleid in de Vlaamse administratie (2004)), ze moeten ook concreet uitgevoerd worden. In het kader van positieve acties dienen, bij *gelijkwaardigheid* tussen kandidaten, personen uit kansengroepen voorrang te krijgen bij aanwerving. Er dient gesensibiliseerd te worden om eventuele handelingsverlegenheid weg te nemen bij zowel selectieverantwoordelijken en leidinggevenden. Extra nadruk op dit principe in de *deontologische code voor selectoren*¹³⁵ en een standaard toetsing bij iedere werving kan ervoor zorgen dat men hiermee meer vertrouwd wordt, en dat dit dan ook makkelijker omgezet wordt in de praktijk.

¹³³ https://europa.eu/youreurope/citizens/work/work-abroad/equal-treatment-with-nationals/index_nl.htm (geraadpleegd 30 april, 2023)

¹³⁴ <https://www.ohchr.org/en/instruments-mechanisms/instruments/convention-rights-persons-disabilities> (geraadpleegd 30 april, 2023)

¹³⁵ https://assets.vlaanderen.be/image/upload/v1642539879/Deontologische_Code_2020_pnxi7i.pdf punt 4 (geraadpleegd 23 april, 2023)

ii. Pas positieve acties **breder toe**.

Vooralsnog spitsen bestaande positieve acties zich voornamelijk toe op de instroom van kandidaten. Tijdens de focusgroepen kwam echter ook het aspect van doorstroom naar boven, en dat het bijvoorbeeld voor personen met een handicap of chronische ziekte dikwijls moeilijk is om succesvol door te stoten naar hogere niveaus. Maar ook andere groepen ervaren moeilijkheden. Het uitbreiden van positieve acties naar kwetsbare groepen kan hier onderdeel van uitmaken. Liefst gaat deze stap hand in hand met een fijnmazige monitoring om eerst te achterhalen waar de grootste ongelijkheden zijn.

iii. **Kader** positieve acties.

Positieve acties zijn onder meer verankerd in het decreet *Evenredige Participatie op de Arbeidsmarkt* (2002) maar de communicatie naar de bredere samenleving is niet noodzakelijk even rechtlijnig. Wetenschappelijk onderzoek naar positieve actie (*affirmative action programs*) heeft onder meer aangetoond dat zulke programma's niet unaniem goed worden onthaald en dat de manier van communiceren een cruciaal element is. Een uitgebreide meta-analyse van Harrison en collega's toont dat het duidelijk communiceren van positieve actie belangrijk is, en ook wat dit precies inhoudt. Ook is het verantwoord van deze programma's cruciaal. Zo is het benadrukken van een ondervertegenwoordiging van bepaalde groepen eerder nefast voor de perceptie van deze programma's. Wat wel een positieve impact heeft, is communicatie over de praktische meerwaarde van diversiteit of het rechtzetten van historische vormen van discriminatie.¹³⁶

8.2.4 *Opvolgmetingen, anonieme sollicitaties en monitoring*

Op het vlak van **reactieve beleidsmaatregelen** zijn er opvolgmetingen en anonieme sollicitaties. Frequente **opvolgmetingen** in de vorm van correspondentietesten zijn hier niet noodzakelijk aangewezen als prioritaire actie. Op dit moment zijn er weinig aanwijzingen dat zich in de eerste fase de voornaamste problemen situeren. We moeten echter wel voor ogen houden dat dit slechts een momentopname is. Zodoende dient deze mogelijkheid wel open te blijven in de toekomst. Indien

¹³⁶ Harrison, D. A., Kravitz, D. A., Mayer, D. M., Leslie, L. M., & Lev-Arey, D. (2006). Understanding attitudes toward affirmative action programs in employment: Summary and meta-analysis of 35 years of research. *Journal of Applied Psychology*, 91(5), 1013–1036.

beleid, en voornamelijk wervingsrichtlijnen grote wijzigingen zien, dan is het aangeraden om een opvolgmeting te doen om zeker te zijn dat deze aanpassingen niet (onbedoeld) geleid hebben tot ongelijke of discriminerende wervingspraktijken. Op de private arbeidsmarkt en zeker op de huizenmarkt hebben zulke opvolgmetingen namelijk in deze context hun nut reeds bewezen.¹³⁷ Het is met dit opzet ook dat de gehanteerde methodiek uitgebreid aan bod kwam eerder in dit rapport (zie *hoofdstuk 3 Methodiek van correspondentietesten*). Deze kan dienen als een concrete leidraad voor opvolgmetingen. Indien deze metingen herhaald worden, dan dient er wel voldoende rekening te worden gehouden met de praktische uitdagingen die in dit rapport boven water kwamen (zoals bv. het verplicht versturen van diploma's). Ook dient er specifiek gefocust te worden op het verband dat werd aangetroffen in *hoofdstuk 4 Resultaten*. Zo kan er specifiek een testontwerp worden uitgeschreven dat rekening houdt met het geslacht van de kandidaten en selectieverantwoordelijken om zodoende een evenwichtige steekproef te bekomen.

Hiermee in lijn zijn ook **anonieme sollicitaties** niet meteen aan de orde. Met betrekking tot het solliciteren en meer specifiek de cv's van de sollicitanten, zijn er recentelijk oproepen gelanceerd tot anonieme sollicitaties of zogenaamde 'blinde' cv's waarbij onder meer leeftijd, naam, geslacht en geboorteplaats van de sollicitant worden weggelaten. Onderzoek hiernaar is echter nog relatief beperkt en zo zijn ook de resultaten gemengd.¹³⁸ Deze anonieme sollicitaties lijken de uitnodigingskans te verhogen voor zowel vrouwen als personen van buitenlandse herkomst,¹³⁹ maar de resultaten zijn minder eenduidig met betrekking tot het effect op jobaanbiedingen zelf. En hoewel dit anoniem solliciteren misschien een gevoel van veiligheid met zich meebrengt en het imago van de Vlaamse overheid als objectieve werver ten goede komt, kan dit langs de andere kant ook worden opgevat als

¹³⁷ Verhaeghe, P.-P., & Van der Bracht, K. (2017). Praktijktesten: Van onderzoeksmethode naar beleidsinstrument tegen discriminatie? *Sociologos*, 38(1), 19; Verhaeghe, P.P. (2023). Praktijktesten en mystery shopping als beleidsinstrument tegen discriminatie: Een analyse van hun verschillende toepassingen op de arbeids- en huurwoningmarkt. In: Ringelheim, J., Vrielink, J., Van Drooghenbroeck, S., Wautelet, P. (eds.), *Redynamiser la lutte contre la discrimination / Nieuwe impulsen voor de strijd tegen discriminatie*. Antwerpen/Cambridge: Intersentia.

¹³⁸ Derous, E., & Ryan, A. M. (2019). When your resume is (not) turning you down: Modelling ethnic bias in resume screening. *Human Resource Management Journal*, 29(2), 113–130.

¹³⁹ Lacroux, A., & Martin-Lacroux, C. (2020). *Anonymous résumés: An effective preselection method?* *International Journal of Selection and Assessment*, 28(1), 98–111.; Krause, A., Rinne, U., Zimmerman, K. (2012). Anonymous job applications in Europe. *IZA Journal of European Labor Studies*, 1(5), 1-20.

het moeten verbergen van belangrijke aspecten van de eigen identiteit. Er moet concreet in de eerste plaats naar de context worden gekeken. Zo zijn anonieme sollicitaties enkel effectief wanneer er in de eerste fase van het selectieproces een hoog niveau van discriminatie voorkomt. Uit dit onderzoek blijkt dat dit bij de Vlaamse overheid niet het geval is. Ook tijdens de focusgroepen waren er tijdens de preselectiefase voornamelijk technische drempels eerder dan subjectief aangevoelde discriminatie. Dit systeem brengt ook extra werk en kosten met zich mee die beter aan de andere actiepunten in dit hoofdstuk kunnen worden besteed.

Dit is ook in lijn met de bevindingen uit de wetenschappelijke literatuur. Onderzoek door Deros en Ryan (2019) toont aan dat onder meer monitoring en specifieke training volgend op het resultaat van deze monitoring positieve vormen van interventies zijn om *bias* tijdens de preselectiefase te reduceren.¹⁴⁰ Met het oog op ondersteuningsmaatregelen en positieve acties (zie 8.2.3 *Inclusieve werkvloer*) is het van belang om de specifieke doelgroepen van dit actiebeleid te identificeren. Als **proactieve beleidsmaatregel** kan **monitoring** op verschillende vlakken worden ingezet.

i. Monitor de **instroom**.

Bepaalde informatie over de sollicitanten is reeds beschikbaar via het sollicitatieformulier. Deze informatie kan dan ook opgeslagen en nadien gebruikt worden om bepaalde zaken in kaart te brengen. Met de informatie van het sollicitatieformulier kan bijvoorbeeld gekeken worden of bepaalde groepen solliciteren op een niveau dat onder hun hoogste diploma ligt. Hier kan bijgevolg worden op ingegrepen bij de vacaturetekst of tijdens sollicitaties zelf door mensen te motiveren om op een gepast niveau te solliciteren, door te verwijzen naar gelijkaardige functies op een hoger niveau, of ze te registreren in werfreserves op het gepaste niveau.

ii. Monitor elke **fase van het selectieproces**.

Het is niet voldoende om de sollicitanten te kennen en om te weten wie er uiteindelijk wordt aangenomen. Ook specifieke uitval per fase (o.a. bij welke testen, welke gesprekken) kan

¹⁴⁰ Deros, E., & Ryan, A. M. (2019). When your resume is (not) turning you down: Modelling ethnic bias in resume screening. *Human Resource Management Journal*, 29(2), 113–130.

bepaalde patronen aan het licht brengen waarop kan worden ingegrepen. Een aanzet werd gegeven in dit rapport in hoofdstuk 5, maar hier kan ook een **methodiek en actieplan** worden uitgewerkt. Het jaarlijks analyseren met behulp van gestandaardiseerde procedures en verdere analytische uitwerking kan een enorme hulp zijn voor een modern, data-gericht personeelsbeleid.

Om zulke monitoring mogelijk te maken kan gebruik worden gemaakt van bepaalde **kruisingen via Datawarehouse op basis van rijksregisternummers** om een fijnmaziger beeld te krijgen van de sollicitanten. Cruciaal is hier een goede en tijdige coördinatie met de respectievelijke DPO's en experts in AVG om dit juridisch correct, anoniem, vertrouwelijk en door een derde partij te laten uitvoeren. Het is namelijk belangrijk om de privacy van de werknemers te beschermen. Bepaalde kruisingen -zelfs anoniem- zouden kunnen leiden tot re-identificatie door interne werknemers tijdens de verwerking en voor het aggregeren van resultaten. Ook zijn er natuurlijk concrete aanpassingen nodig om te voldoen aan de AVG-regels (o.a. aanpassingen aan de privacyverklaring bij het solliciteren).

Afhankelijk van de resultaten van deze monitoring kunnen er bijkomende acties genomen worden. Een verregaande maatregel zou bijvoorbeeld het handhaven van streefcijfers per fase kunnen omvatten indien er duidelijke problemen naar boven komen bij bepaalde fasen.

8.2.5 Klachten en Ombudsdienst

Het kwalitatieve hoofdstuk bracht reeds het belang van selectieverantwoordelijken in kaart met betrekking tot het begeleiden en het garanderen van objectieve maatstaven tijdens bepaalde fasen van het selectieproces. Problemen leken zich voornamelijk voor te doen bij onenigheid met de verantwoordelijke leidinggevende, iets dat ook door enkele sollicitanten werd aangehaald. Een logische stap houdt in dat er klacht wordt neergelegd bij onregelmatigheden tijdens het selectieproces. Verschillende respondenten zagen hier echter het nut niet van in, terwijl anderen aanhaalden dat hun klacht geen gevolg had of dat ze niet wisten waar ze terecht konden (bv. zie 6.4.5 *Microagressie*).

Er zijn reeds een aantal instanties die zich bezighouden met klachten bij de Vlaamse overheid. Zo is er het *Meldpunt Werkgerelateerde Discriminatie* van de *Vlaamse Sociale Inspectie*¹⁴¹ dat ressorteert onder het Departement Werk en Sociale Economie en meldingen en klachten ontvangt en behandelt rond discriminatie op het werk en expliciet bevoegd is voor sollicitanten en personeelsleden van de Vlaamse overheid; het nieuwe *Vlaams Mensenrechteninstituut*¹⁴² dat klachten behandelt over mogelijke vormen van discriminatie binnen de Vlaamse bevoegdheden; *de Vlaamse Ombudsdienst*¹⁴³ die ook bevoegd is voor het behandelen van klachten van personeelsleden van de Vlaamse overheid en de klachtvoorzieningen van Vlaamse overheidsdiensten zoals bepaald in hoofdstuk 5 van het Bestuursdecreet van 2018.¹⁴⁴

Met betrekking tot deze pijler kan er dan ook gewerkt worden aan een beleid dat inzet op a) het gebruik maken van de **expertise** van de betrokken meldpunten en b) de **toegankelijkheid** van de kanalen om klachten in te dienen. Concreet vertaalt zich dit in onderstaande punten:

i. **Communiceer klachtenkanalen** voor sollicitanten.

Mogelijkheden om een klacht neer te leggen over discriminatie moet expliciet kenbaar gemaakt worden voor, tijdens en na het solliciteren. De **kanalen** kunnen bijvoorbeeld duidelijk opgenomen worden in het **selectiereglement** alsook de **vacaturepagina**. Voor discriminatie kan er momenteel specifiek worden verwezen naar de *Vlaamse Sociale Inspectie* dat reeds specifieke expertise in huis heeft en bevoegd is voor sollicitanten bij de Vlaamse overheid¹⁴⁵, en het *Vlaams Mensenrechteninstituut*.¹⁴⁶

ii. **Begeleid slachtoffers** met het vergaren van bewijsmateriaal.

Om discriminatie te bewijzen zijn bewijzen cruciaal. Hoewel sommige respondenten in de kwalitatieve bevraging hun ervaringen konden staven met e-mails, was dit aandeel beperkt.

¹⁴¹ <https://www.vlaanderen.be/departement-werk-sociale-economie/meldpunt-van-de-vlaamse-sociale-inspectie-voor-inbreuken-in-het-kader-van-werk-en-sociale-economie> (geraadpleegd 12 juni, 2023)

¹⁴² <https://www.vlaamsmensenrechteninstituut.be/> (geraadpleegd 10 juni, 2023)

¹⁴³ <https://www.vlaanderen.be/vlaamse-ombudsdienst> (geraadpleegd 13 juni, 2023)

¹⁴⁴ <https://codex.vlaanderen.be/PrintDocument.ashx?id=1030009&geannoteerd=false> (geraadpleegd 10 juni, 2023)

¹⁴⁵ <https://www.vlaanderen.be/discriminatie-op-het-werk-herkennen-en-melden/voorwaarden-en-procedure-meldpunt-werkgerelateerde-discriminatie> (geraadpleegd 23 april, 2023)

¹⁴⁶ <https://www.vlaamsmensenrechteninstituut.be/> (geraadpleegd 10 juni, 2023)

Het is namelijk niet steeds makkelijk om deze bewijzen te verzamelen. Dit kunnen heel praktische zaken zijn. Bijvoorbeeld, hoe neem je een telefoongesprek of een MS Teams-vergadering op? Hoe sla je e-mails op of hoe pak je getuigenissen aan? Extra begeleiding om een dossier op te stellen en het verzamelen van bewijzen aan te pakken nog voor een klacht wordt neergelegd zijn belangrijk om deze stap te laten slagen.

iii. Wees **bereikbaar in niet digitale vorm**.

Aansluitend bij de pijler *digitalisering en de digitale kloof (8.2.1)* moeten deze instanties ook bereikbaar zijn in niet digitale vorm. Omdat het invullen van een online formulier (zoals het geval is bij de *Vlaamse Sociale Inspectie*) niet voor iedereen in dezelfde mate toegankelijk is, kunnen deze instanties ook in persoon en telefonisch beschikbaar worden gesteld.

iv. Organiseer **persoonlijke bevragingen**.

Een manier om zicht te krijgen op bepaalde praktijken die misschien niet door het klachtenapparaat worden opgevangen bestaat uit een vervolganalyse van luik drie. **Kwalitatieve, persoonlijke bevragingen** kunnen bepaalde aspecten blootleggen die voor verbetering vatbaar zijn en mogelijks niet worden gevat in officiële klachten. Minder meetbare aspecten kunnen zo aan bod komen. Zo kwam uit de focusgroepen bijvoorbeeld naar boven dat microagressie (zie ook *8.2.3.1 vi*) bij veel mensen met buitenlandse herkomst leeft, maar waarvoor er niet meteen naar klachten wordt gegrepen. Dit open en rechtstreeks bespreken met anderen blijkt ook moeilijk omdat zij die de uitspraken doen dikwijls niet begrijpen wat ze fout doen. Deze problemen 'meten' kan dan ook alleen via directe bevraging door een neutrale, derde partij.

v. Organiseer **open aanspreekpunten**.

Ook het oprichten van een open aanspreekpunt waar mensen bredere signalen kunnen melden kan hier een toegevoegde waarde zijn. Een klacht indienen is dikwijls een grote stap die ook administratie met zich meebrengt. Een open meldpunt waar zaken eventueel anoniem geregistreerd kunnen worden is toegankelijker en kan bepaalde patronen in kaart brengen. Indien er bijvoorbeeld veel meldingen zijn over vermoedelijke discriminatie en deze zich lijken te concentreren binnen een bepaalde entiteit of onder een bepaalde

leidinggevende, dan kunnen de specifieke omstandigheden meer gericht onderzocht worden na een melding bij het Meldpunt Werkgerelateerde Discriminatie of het Vlaams Mensenrechteninstituut. Sommige zaken, zoals onder meer microagressie (zie 6.4.5), dienen ook aangekaart te kunnen worden zonder noodzakelijk formele klachten neer te leggen. Een open aanspreekpunt kan hier soelaas bieden.

Ook kunnen deze open aanspreekpunten dienen voor zaken waar momenteel geen orgaan bevoegd voor is. Zo kwam tijdens de focusgroepen het aspect van **taal** en de drempels die worden ondervonden bij het afleggen van taaltesten of de gelijkschakeling van diploma's meerdere malen aan bod, zelfs bij moedertaalsprekers (zie 6.4.2.1 *Solliciteren en technische aspecten*). Een taalbeleid uitwerken is niet de opzet van dit project, maar aangezien taal wel een discriminatiegrond is, halen we hier deze problematiek aan als een punt dat verder onderzocht dient te worden.

8.2.6 *Uitvoering en Technische aspecten*

Deze laatste pijler bevat enkele praktische aspecten die betrekking hebben op technische zaken en de uitvoering van het bovenstaande. Hier staat het verbeteren van efficiëntie en effectiviteit centraal.

i. **Verbeter het e-mailsysteem** voor selecties.

De complexiteit en de verschillende soorten e-mails, e-mailadressen, en contactpersonen benadelen voornamelijk sollicitanten die voor meerdere posities tegelijk solliciteren. Uit de kwalitatieve bevraging kwam naar boven dat dit voornamelijk op het B-, C-, en D-niveau gebeurt, en bij algemenere functies. Zo kregen kandidaten die bijvoorbeeld al maanden in dienst waren, of al maanden geleden te horen kregen dat ze niet werden weerhouden, soms nog automatische e-mails in verband met hun procedure die al lang was afgerond. Dit zorgt zowel voor overlast bij de (ex-)kandidaten en selectieverantwoordelijken die hierop worden aangeschreven, alsook voor een negatieve impact op het imago van de Vlaamse overheid als werkgever. Voor respondenten in de focusgroepen kwam dit namelijk onprofessioneel over, met name in vergelijking met sollicitaties in de private sector.

ii. Organiseer **geen lukrake trainingen**.

In het voorgaande werden trainingen en vorming verschillende keren vermeld. Echter zijn we geen voorstander van lukraak trainingen organiseren zonder specifiek doel en wetenschappelijk gevalideerde methodes. Trainingen maken liefst deel uit van een geïntegreerde aanpak waarbij de vorming aansluit bij noden die men in de functie ervaart. We refereren hier dan ook graag naar het werk van Bezrukova en collega's.¹⁴⁷ Hieruit komen bepaalde aanbevelingen naar boven om trainingen effectief impact te laten hebben:

- a. Vooreerst is het *volume* van de trainingen belangrijk. De hoeveelheid training is positief gecorreleerd met het effect van de training. Met andere woorden, hoe meer training, hoe groter het effect van de training. We raden dan ook aan om deze training minstens jaarlijks structureel in te plannen. Ook heeft onderzoek aangetoond dat trainingen van minstens vier uur het meest effectief zijn.¹⁴⁸
- b. Ook is het *type* training van belang. Zo ondervonden de auteurs dat de effecten van *cognitieve* training (bv. over cultuurverschillen) groter zijn en constant blijven over tijd, terwijl de effecten van training die inspeelt op *gedrag* sterk afnamen. Cognitieve training heeft dus de voorkeur.
- c. Naast het type training speelt ook het *design* een rol. Het afwisselen van verschillende soorten trainingen gebruik makend van verschillende methoden heeft volgens deze overzichtstudie weinig effect. Een factor die wel een sterk effect heeft is het *integreeren van training* in een bredere context, zoals een gedragen diversiteitsvisie met

¹⁴⁷ Bezrukova, K., Jehn, K. A., & Spell, C. S. (2012). Reviewing Diversity Training: Where We Have Been and Where We Should Go. *Academy of Management Learning & Education*, 11(2), 207–227; Bezrukova, K., Spell, C. S., Perry, J. L., & Jehn, K. A. (2016). A meta-analytical integration of over 40 years of research on diversity training evaluation. *Psychological Bulletin*, 142(11), 1227–1274. Voor een specifieke toepassing op de preselectiefase van rekrutering zie Derous, E., Nguyen, H.-H. D., & Ryan, A. M. (2021). Reducing ethnic discrimination in resume-screening: A test of two training interventions. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 30(2), 225–239.

¹⁴⁸ Kalinoski, Z. T., Steele-Johnson, D., Peyton, E. J., Leas, K. A., Steinke, J., & Bowling, N. A. (2013). A meta-analytic evaluation of diversity training outcomes. *Journal of Organizational Behavior*, 34(8), 1076–1104.

omkaderende activiteiten.

d. Een laatste punt betreft de *context* van de traingen. Zo zijn deze effectiever indien ze inspelen op directe maatschappelijke tendensen of actualiteit (zo wordt er in de Amerikaanse context verwezen naar het incident in Ferguson¹⁴⁹), of op een bepaalde specifieke problematiek op de werkvloer. Trainingen integreren in de context op de werkvloer is dus de boodschap.

iii. **Luister naar de noden en ervaringen** van mensen.

Als laatste punt herhalen we wat in de voorgaande punten reeds meerdere malen aan bod kwam. De meest eenvoudige aanbeveling met betrekking tot het aanvangen en het uitwerken van concrete plannen voor de verschillende aspecten die in dit rapport belicht zijn, is het proactief in **dialoog** gaan met mensen uit de desbetreffende doelgroepen en het luisteren naar de noden en ervaringen.¹⁵⁰ Hoewel dit een eenvoudige en logische aanbeveling lijkt, was het gebrek aan goede communicatie een constante factor in de focusgroepen. Ook zijn er waarschijnlijk nog andere groepen die problemen ondervinden tijdens het solliciteren en op de werkvloer bij de Vlaamse overheid die hier nog niet aan bod kwamen. Deze mensen hebben misschien andere noden en behoeften. Als onderzoekers gefundeerde aanbevelingen geven kan dan ook niet zonder de stem van deze mensen.

¹⁴⁹ Het Ferguson-incident verwijst naar de fatale schietpartij van Michael Brown, een ongewapende zwarte tiener, door een witte politieagent in Ferguson, Missouri, op 9 augustus 2014. Het incident leidde tot protesten en een nationaal discours over politiegeweld en raciale onrechtvaardigheid in de Verenigde Staten.

¹⁵⁰ Kuehl, R. A., Enz, M. K., & Mehlretter Drury, S. A. (2023). Using enclave groups to discuss workplace cultural diversity and community inclusion. *Human Communication Research* 49(2), 194–204.

9 Referenties

- Ahmed, A., Andersson, L., & Hammarstedt, M. (2012). Does age matter for employability? A field experiment on ageism in the Swedish labour market. *Applied Economics Letters*, *19*(4), 403–406.
- Arnaboldi, M., Lapsley, I., & Steccolini, I. (2015). Performance Management in the Public Sector: The Ultimate Challenge. *Financial Accountability & Management*, *31*(1), 1–22.
- Arnulf, J. K., Tegner, L., & Larssen, Ø. (2010). Impression making by résumé layout: Its impact on the probability of being shortlisted. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, *19*(2), 221–230.
- Baert, S. (2016). Wage subsidies and hiring chances for the disabled: Some causal evidence. *The European Journal of Health Economics*, *17*, 71–86.
- Baert, S., Lamberts, M., Verhaeghe, P.-P. (2020). Het Terugdringen van Arbeidsmarktdiscriminatie in de Vlaamse Sectoren: Academische Visie en Instrumenten. Gent: Universiteit Gent.
- Baert, S., Norga, J., Thuy, Y., & Hecke, M. V. (2016). Getting Grey Hairs in the Labour Market: An Alternative Experiment on Age Discrimination. *Journal of Economic Psychology*, *57*, 86–101.
- Bertrand, M., & Mullainathan, S. (2004). Are Emily and Greg More Employable than Lakisha and Jamal? A Field Experiment on Labor Market Discrimination. *The American Economic Review*, *94*, 991–1013.
- Bezrukova, K., Jehn, K. A., & Spell, C. S. (2012). Reviewing Diversity Training: Where We Have Been and Where We Should Go. *Academy of Management Learning & Education*, *11*(2), 207–227.
- Bezrukova, K., Spell, C. S., Perry, J. L., & Jehn, K. A. (2016). A meta-analytical integration of over 40 years of research on diversity training evaluation. *Psychological Bulletin*, *142*(11), 1227–1274.
- Born, M. Ph., & Taris, T. W. (2010). The Impact of the Wording of Employment Advertisements on Students' Inclination to Apply for a Job. *The Journal of Social Psychology*, *150*(5), 485–502.
- Bourabain, D., & Verhaeghe, P.-P. (2021). EVERYDAY RACISM IN SOCIAL SCIENCE RESEARCH: A Systematic Review and Future Directions. *Du Bois Review: Social Science Research on Race*, *18*(2), 221–250.
- Brimhall, K. C. (2019). Inclusion and commitment as key pathways between leadership and nonprofit performance. *Nonprofit Management and Leadership*, *30*(1), 31–49.

-
- Cahuc, P., Carcillo, S. L., Minea, A., Valfort, M. A. (2019). When correspondence studies fail to detect hiring discrimination. *IZA Discussion Paper*. 12653, Bonn: Inst. Labor Econ
- Carlsson, M., & Eriksson, S. (2016). Do attitudes expressed in surveys predict ethnic discrimination? *Ethnic and Racial Studies*, *40*(10), 1739–1757.
- Carlsson, M., & Eriksson, S. (2019). In-group gender bias in hiring: Real-world evidence. *Economics Letters*, *185*, 108686.
- Coronado, G. D., Koepsell, T. D., Thompson, B., Schwartz, S. M., Wharton, R. S., & Grossman, J. E. (2002). Assessing Cervical Cancer Risk in Hispanics. *Cancer Epidemiology, Biomarkers & Prevention*, *11*(10), 979–984.
- Crabtree C (2018) An introduction to conducting email audit studies. In: *Audit Studies: Behind the Scenes with Theory, Method, and Nuance*. New York: Springer, 103–117.
- Crampton, S., & Mishra, J. (2005). Job Sharing: A Viable Work Alternative for the New Millennium. *The Journal of Applied Management and Entrepreneurship*, *10*(2).
- Derous, E. (2018). Selectie voor diversiteit: naar een inclusieve aanpak. In M. Carlier & F. Maes (Eds.), *Naar een duurzame en inclusieve arbeidsmarkt: evidence-based practice & practice-based evidence* (pp. 97–113). Gent: Skribis.
- Derous, E., Buijsrogge, A., Roulin, N., & Duyck, W. (2016). Why your stigma isn't hired: A dual-process framework of interview bias. *Human Resource Management Review*, *26*(2), 90–111.
- Derous, E., Nguyen, H.-H. D., & Ryan, A. M. (2021). Reducing ethnic discrimination in resume-screening: A test of two training interventions. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, *30*(2), 225–239.
- Derous, E., & Ryan, A. M. (2019). When your resume is (not) turning you down: Modelling ethnic bias in resume screening. *Human Resource Management Journal*, *29*(2), 113–130.
- Devine, P. G., & Ash, T. L. (2022). Diversity Training Goals, Limitations, and Promise: A Review of the Multidisciplinary Literature. *Annual Review of Psychology*, *73*(1), 403–429.
- DiMaggio, P. J., & Powell, W. W. (1983). The Iron Cage Revisited: Institutional Isomorphism and Collective Rationality in Organizational Fields. *American Sociological Review*, *48*(2), 147–160.

Duguet, Parquet, L'horty, & Petit. (2015). New Evidence of Ethnic and Gender Discriminations in the French Labor Market Using Experimental Data: A Ranking Extension of Responses from Correspondence Tests. *Annals of Economics and Statistics*, 117/118, 21.

Edo, A., Jacquemet, N., & Yannelis, C. (2019). Language skills and homophilous hiring discrimination: Evidence from gender and racially differentiated applications. *Review of Economics of the Household*, 17(1), 349–376.

Erlandsson, A. (2019). Do Men Favor Men in Recruitment? A Field Experiment in the Swedish Labor Market. *Work and Occupations*, 46(3), 239–264.

Esses, V. M. (2021). Prejudice and Discrimination Toward Immigrants. *Annual Review of Psychology*, 72(1), 503–531.

Faure, L., Brotcorne, P., & Mariën, I. (2022). BAROMETER DIGITALE INCLUSIE 2022. Koning Boudewijnstichting.

Fix, M., Turner, M.A. (1998). *Report Card on Discrimination in America: the Role of Testing*. Washington, DC: Urban Institute Press.

FOD WASO & Unia (2022). *Socio-economische Monitoring. Arbeidsmarkt en origine 2022*. Brussel.

Fossati, F., Liechti, F., & Auer, D. (2020). Can signaling assimilation mitigate hiring discrimination? Evidence from a survey experiment. *Research in Social Stratification and Mobility*, 65, 100462.

Gaddis, M. (2018). An Introduction to Audit Studies in the Social Sciences. In: *Audit Studies: Behind the Scenes with Theory, Method, and Nuance* (pp. 3–44). Springer.

Guest, G., Namey, E., & McKenna, K. (2017). How Many Focus Groups Are Enough? Building an Evidence Base for Nonprobability Sample Sizes. *Field Methods*, 29(1), 3–22.

Harrison, D. A., Mayer, D. M., Leslie, L. M., & Lev-Arey, D. (2006). Understanding attitudes toward affirmative action programs in employment: Summary and meta-analysis of 35 years of research. *Journal of Applied Psychology*, 91(5), 1013–1036.

Heath, A., Di Stasio (2019). Racial discrimination in Britain, 1969-2017: a meta-analysis of field experiments on racial discrimination in the British labour market. *The British Journal of Sociology*, 70, 1774-1798.

Heckman, J. (1998). Detecting discrimination. *Journal of Economic Perspectives*, 12, 101-116.

Heckman, J., Siegelman, P. (1993). The Urban Institute audit studies: Their methods and findings. In: M. Fix, R.J. Struyk (eds.), *Clear and Convincing Evidence: Measurement of Discrimination in America* (pp. 187–258). Washington, DC: Urban Institute Press.

Hennink, M. M., Kaiser, B. N., & Weber, M. B. (2019). What Influences Saturation? Estimating Sample Sizes in Focus Group Research. *Qualitative Health Research*, 29(10), 1483–1496.

Kaas, L., & Manger, C. (2011). Ethnic Discrimination in Germany's Labour Market: A Field Experiment. *German Economic Review*, 13, 1–20.

Kalinoski, Z. T., Steele-Johnson, D., Peyton, E. J., Leas, K. A., Steinke, J., & Bowling, N. A. (2013). A meta-analytic evaluation of diversity training outcomes. *Journal of Organizational Behavior*, 34(8), 1076–1104.

Koçak, A. (2022). *Mind the ad: why qualified job seekers may (not) apply*. Ghent University. Faculty of Psychology and Educational Sciences, Ghent, Belgium.

Koçak, A., Derous, E., Born, M. Ph., & Duyck, W. (2023). What (not) to add in your ad: When job ads discourage older or younger job seekers to apply. *International Journal of Selection and Assessment*, 31(1), 92–104.

Koopmans, R., Veit, S., & Yemane, R. (2019). Taste or statistics? A correspondence study of ethnic, racial and religious labour market discrimination in Germany. *Ethnic and Racial Studies*, 42(16), 233–252.

Krause, A., Rinne, U., Zimmerman, K. (2012). Anonymous job applications in Europe. *IZA Journal of European Labor Studies*, 1(5), 1-20.

Kuehl, R. A., Enz, M. K., & Mehlretter Drury, S. A. (2023). Using enclave groups to discuss workplace cultural diversity and community inclusion. *Human Communication Research*, 49(2), 194–204.

Lacroux, A., & Martin-Lacroux, C. (2020). Anonymous résumés: An effective preselection method? *International Journal of Selection and Assessment*, 28(1), 98–111.

Larsen, E. N. (2020). Induced competition in matched correspondence tests: Conceptual and methodological considerations. *Research in Social Stratification and Mobility*, 65, 100475.

Li, Y., & Heath, A. (2020). Persisting disadvantages: A study of labour market dynamics of ethnic unemployment and earnings in the UK (2009–2015). *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 46(5), 857–878.

Lippens, L., Baert, S., & Derous, E. (2021). Loss aversion in taste-based employee discrimination: Evidence from a choice experiment. *Economics Letters*, 208, 110081.

Lippens, L., Vermeiren, S., & Baert, S. (2022). The State of Hiring Discrimination: A Meta-Analysis of (Almost) All Recent Correspondence Experiments. *SSRN Electronic Journal*.

Martiniello, B., & Verhaeghe, P.-P. (2021). Signaling Ethnicity and Race Through Names? The Perception of Names from an Intersectional Perspective. *SSRN Electronic Journal*.

Midtbøen, A. H. (2014). The Invisible Second Generation? Statistical Discrimination and Immigrant Stereotypes in Employment Processes in Norway. *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 40(10), 1657–1675.

Midtbøen, A. H. (2015). The context of employment discrimination: Interpreting the findings of a field experiment: The context of employment discrimination. *The British Journal of Sociology*, 66(1), 193–214.

Möbius (2020). Eindrapport van het Centraal Expertencomité tegen discriminatie. Brussel: Möbius.

Mohezar, S., Jaafar, N. I., & Akbar, W. (2021). Welcoming Disabled Employees Through Accommodating Workspace and Work Design. In S. Mohezar, N. I. Jaafar, & W. Akbar (Eds.), *Achieving Quality of Life at Work: Transforming Spaces to Improve Well-Being* (pp. 89–105). Springer.

Neumark, D. (2018). Experimental Research on Labor Market Discrimination. *Journal of Economic Literature*, 56(3), 799–866.

Neumark, D., Burn, I., Button, P., & Chehras, N. (2019). Do State Laws Protecting Older Workers from Discrimination Reduce Age Discrimination in Hiring? Evidence from a Field Experiment. *The Journal of Law and Economics*, 62(2), 373–402.

Niederle, M., & Vesterlund, L. (2007). Do Women Shy Away From Competition? Do Men Compete Too Much? *The Quarterly Journal of Economics*, 122(3), 1067–1101.

Pulford, B. D., & Colman, A. M. (1997). Overconfidence: Feedback and item difficulty effects. *Personality and Individual Differences*, 23(1), 125–133.

Riach, P.A., Rich, J. (2002). Field experiments of discrimination in the marketplace. *The Economic Journal*, 112, 480-518.

Richardson, B., Webb, J., Webber, L., & Smith, K. (2013). Age Discrimination in the Evaluation of Job Applicants. *Journal of Applied Social Psychology*, 43(1), 35–44.

-
- Rosenwaike, I., Hempstead, K., & Rogers, R. G. (1991). Using surname data in U.S. Puerto Rican mortality analysis. *Demography*, 28(1), 175–180.
- Schelfhout, S., Vandecasteele, R., De Maesschalck, S., D’hondt, F., Willems, S., & Derous, E. (2022). Intercultural Competence Predicts Intercultural Effectiveness: Test of an Integrative Framework. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(8), Article 8.
- Shen, G. G. -Y., & Kleiner, B. H. (2001). Age discrimination in hiring. *Equal Opportunities International*, 20(8), 25–32.
- Sue, D. W., & Spanierman, L. (2020). *Microaggressions in everyday life* (Second Edition). Wiley.
- Swallen, K. C., Glaser, S. L., Stewart, S. L., West, D. W., Jenkins, C. N. H., & McPhee, S. J. (1998). Accuracy of Racial Classification of Vietnamese Patients in a Population-Based Cancer Registry. *Ethnicity & Disease*, 8(2).
- Thunnissen, M., & Buttiens, D. (2017). Talent Management in Public Sector Organizations: A Study on the Impact of Contextual Factors on the TM Approach in Flemish and Dutch Public Sector Organizations. *Public Personnel Management*, 46(4), 391–418.
- Verhaeghe, P.P. (2022) *Correspondence Studies*. In: Zimmermann K.F. (eds) Handbook of Labor, Human Resources and Population Economics. Springer, Cham.
- Verhaeghe, P.P. (2017). *Liever Sandra dan Samira? Over praktijktesten, mystery shopping en discriminatie*. Berchem: Uitgeverij EPO.
- Verhaeghe, P.P. (2023). Praktijktesten en mystery shopping als beleidsinstrument tegen discriminatie: Een analyse van hun verschillende toepassingen op de arbeids- en huurwoningmarkt. In: Ringelheim, J., Vrieling, J., Van Drooghenbroeck, S., Wautelet, P. (eds.), *Redynamiser la lutte contre la discrimination / Nieuwe impulsen voor de strijd tegen discriminatie*. Antwerpen/Cambridge: Intersentia.
- Verhaeghe, P.P., Martiniello, B., & Ghekiere, A. (2020). *Discriminatie door makelaars op de huurwoningmarkt van Antwerpen*. Brussel: Vakgroep sociologie – Vrije Universiteit Brussel.
- Verhaeghe, P.P., & Van der Bracht, K. (2017). Praktijktesten: Van onderzoeksmethode naar beleidsinstrument tegen discriminatie? *Sociologos*, 38, 19-31.
- Watton, E., Stables, S., & Kempster, S. (2019). How Job Sharing Can Lead to More Women Achieving Senior Leadership Roles in Higher Education: A UK Study. *Social Sciences*, 8(7).

Wekker, G., Slootman, M., Icaza, R., Jansen, H., & Vázquez, R. (2016). *Let's do diversity: Report of the Diversity Commission University of Amsterdam*. Diversity Commission, University of Amsterdam.

Wille, L., & Derous, E. (2017). Getting the Words Right: When Wording of Job Ads Affects Ethnic Minorities' Application Decisions. *Management Communication Quarterly*, 31(4), 533–558.

Wille, L., & Derous, E. (2018). When Job Ads Turn You Down: How Requirements in Job Ads May Stop Instead of Attract Highly Qualified Women. *Sex Roles*, 79(7/8), 464–475.

Wood M, Hales J, Purdon S, Sejersen T, Hayllar O. (2009). *A test for racial discrimination in recruitment practice in British cities*. London: UK Dep. Work Pensions.

Zschirnt, E., & Ruedin, D. (2016). Ethnic Discrimination in Hiring Decisions: A Meta-Analysis of Correspondence Tests 1990– 2015. *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 42(7), 1115–1134.

10 Appendices

10.1 Draaiboek methodiek correspondentietesten

T1

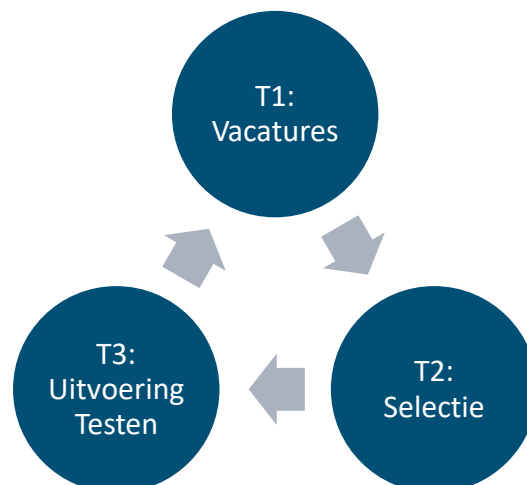
1. filteren op “externe vacatures”
2. navigeren naar de laatste vacature van de voorgaande week (startpunt)
3. manueel filteren gebaseerd op de klantenlijst (afhankelijk van onderzoeksdesign)
4. controleren op ‘rode vlaggen’ (bepaalde vacatures die te vermijden zijn, o.a. omwille van verplichte documenten die niet beschikbaar zijn)
5. olijsten van de vacatures in een excel-bestand met vermelding van: vacaturenaam, URL, selectieverantwoordelijke, uiterste sollicitatiedatum, en vacaturnummer (te vinden in de URL na het klikken op “Solliciteer nu”).

T2

1. controleren van de vacatures (vier/zes of meer sollicitanten voor duo/triotesten)
2. olijsten van de te testen vacatures in de *log-file*
3. aanvullen van de vacature-informatie (opleidingsniveau, type contract, werkadres, etc.)
4. invullen van sollicitanten-informatie (selecteren van discriminatiegronden en bulk aanmaken van fictieve adressen, geboortedata, rijksregisternummers)
5. plannen van de te verzenden sollicitaties (afhankelijk van de opkomende deadlines en spreiding van vacatures over de verschillende selectieverantwoordelijken)

T3

1. uitvoeren van de correspondentietesten volgens schema
2. registreren van de sollicitatie-informatie (datum en tijdstip van solliciteren)
3. volgen van *poka-yoke* systemen
4. monitoren en registreren van *respons*



10.2 Poka-Yoke systeem

Poka-Yoke is Japans voor “**fouten vermijden**” en heeft in de industrie voornamelijk bekendheid verworven als één van de pijlers van Toyota’s bekende productieproces. Concreet houdt dit in dat er op een productielijn bijvoorbeeld mallen zijn die ervoor zorgen dat onderdelen alleen op een bepaalde manier kunnen worden geassembleerd, of dat via een camerasysteem het aantal schroeven wordt geteld en de productielijn automatisch wordt stilgelegd indien er één ontbreekt. Voor dit project werden in het proces van correspondentietesten ook een aantal controlesystemen ingebouwd om fouten zoveel mogelijk te vermijden. Voornamelijk met het oog op detectie wordt er sterk aangeraden om dit waar mogelijk in te bouwen. Hieronder volgen enkele voorbeelden ter inspiratie.

Zo werd er bijvoorbeeld in de *log*-file met ***conditional formatting*** gewerkt. De cel met het e-mailadres in de rij van een fictieve sollicitant werd rood indien het ingevulde e-mailadres reeds werd gebruikt bij een vorige sollicitant. Hetzelfde gebeurde met de cel waarin de uiterste sollicitatiedatum werd geregistreerd: indien de sollicitatie binnen één week moet worden verzonden, kleurde deze oranje zodat er geen sollicitaties gemist werden.

Bij het uploaden van het cv werd er steevast gebruik gemaakt van **één lokale folder** waarin alleen het cv-bestand staat van de sollicitatie in kwestie met als doel het vermijden van een verkeerde upload. Na de sollicitatie werd dit bestand verplaatst naar een “*submission*” folder zodat de folder terug leeg is. De gebruikte gsm-nummers werden ook steeds opgebeld voor de sollicitatie om zeker te zijn dat de correcte naam was ingesproken. Technisch gezien zijn dit geen echte Poka-Yoke systemen aangezien ze het proces niet automatisch stilleggen. Wel helpen ze om het overzicht te bewaren over een aantal aspecten die anders snel fout zouden kunnen lopen.