



## **SAMENVATTING ONDERZOEK**

### **SOLLICITANTEN DIE AANGEVEN GRAAG (DEELS) TE WILLEN TELEWERKEN MOGEN MINDER OP GESPREK**

**Het proeven van telewerk tijdens de COVID-19-pandemie deed smaken naar meer. Tegenwoordig willen heel wat sollicitanten in hun nieuwe baan (deels) telewerken. Maar heeft dat ultiem gevolgen voor hun aanwervingskansen? Onderzoeksnetwerk UGent @ Work zocht dat uit en stelde vast dat het vermelden van een voorkeur voor telewerken een succesvolle sollicitatie in de weg kan staan, zeker als die voorkeur is ingegeven door het verbeteren van de werk-privébalans. Recruiters zien het als een signaal van lagere ambitie, betrokkenheid en beschikbaarheid.**

Wereldwijd onderzoek keek al naar de gevolgen van het gebruik van telewerk op het verloop van de carrière, maar het was raden naar hoe werkgevers reageren op kandidaten die bij het solliciteren een voorkeur voor telewerk aangeven. Nieuw UGent-onderzoek brengt hier verandering in.

Doctoraal onderzoeker Eline Moens voerde samen met haar promotoren Stijn Baert, Elsy Verhofstadt en Luc Van Ootegem een experiment uit bij Vlaamse recruiters waarin zij fictieve jobkandidaten dienden te evalueren. Het al dan niet vermelden van de wens om 1 à 2 dagen te telewerken werd experimenteel afgewisseld tussen de kandidaten. Daarnaast werd afgewisseld tussen de motivatie voor die wens: beter kunnen werken of een betere werk-privébalans.

#### **Minder kans op een jobgesprek bij het uiten van een voorkeur voor telewerk**

Het onderzoek toont aan dat recruiters minder geneigd zijn sollicitanten met een uitgesproken voorkeur voor telewerk uit te nodigen voor een jobgesprek.

“De wens om te telewerken gemotiveerd door een betere werk-privébalans wordt, in lijn met de theoretische verwachtingen geformuleerd in eerder onderzoek, meer afgestraft dan wanneer deze gemotiveerd wordt door een betere productiviteit.”

Doctoraal onderzoeker Eline Moens

Concreet: in vergelijking met sollicitanten die geen voorkeur voor telewerk aangeven, zijn recruiters 5,1 procentpunt minder geneigd om sollicitanten met een voorkeur voor telewerk gemotiveerd door werk-privébalans uit te nodigen voor een jobgesprek. Voor sollicitanten die hun voorkeur motiveren door productiviteitsredenen is dat 2,1 procentpunt minder.

#### **Lagere betrokkenheid, ambitie en beschikbaarheid vermoed**

Door het opzet van het experiment, konden de onderzoekers ook uittesten waarom dat zo was. Dat wil zeggen: wat het uiten van een wens tot telewerk signaleert naar recruiters.

Het proactief vermelden van een voorkeur voor telewerk, of het nu gemotiveerd is door werk-privébalans of door hogere productiviteit, doet bij recruiters vragen rijzen over de verwachte betrokkenheid van de sollicitant. Dit effect is groter als de voorkeur voor telewerk gemotiveerd wordt door werk-privébalans.

“Bij werk-privébalans als motivatie voor gewenst telewerk verwachten recruiters daarnaast ook dat de jobkandidaat minder ambitieus en minder beschikbaar is.”

Professor arbeidseconomie Stijn Baert

Wat de competentie van de sollicitant betreft, heeft het vermelden van de telewerkvoorkeur geen gevolgen voor de verwachtingen van de recruiters.

#### **Meer info**

Meer informatie over het experiment en de resultaten kan u nalezen op de homepagina van professor Stijn Baert.