

Persbericht 09/07/2015

Ervaring als jobstudent geen pluspunt bij het solliciteren

Onderzoekers van de UGent en de KU Leuven onderzochten de mate waarin werkgevers sollicitanten belonen voor studentenarbeid op hun cv.

Vlaamse jongeren zullen deze zomer weer massaal een vakantiejob uitvoeren. Eerder internationaal onderzoek gaf aan dat wie actief was als jobstudent het later vaak beter doet op de arbeidsmarkt, met minder werkloosheid en hogere lonen. Deze studies konden echter niet volledig in rekening brengen dat jongeren die studentenjobs uitvoeren mogelijk van nature over gunstige kenmerken (zoals werkmotivatie) beschikken die later tot een succesvolle carrière leiden. Daarom werd in Vlaams onderzoek met "mystery calls" nagegaan welk surplus overblijft voor gewezen jobstudenten wanneer zij verder over volstrekt dezelfde kenmerken beschikken als jobkandidaten die geen studentenarbeid verrichtten.

Soms zelfs lagere jobkansen voor gewezen jobstudenten

De wetenschappers verstuurden fictieve sollicitaties als reactie op echte vacatures binnen de Vlaamse arbeidsmarkt. Voor elke vacature werden vier kandidaturen ingediend. Het enige aspect waarin deze kandidaten verschilden, was hun ervaring als jobstudent. Eén kandidaat had geen enkele werkervaring. Een tweede kandidaat oefende twee jaar een klassieke vakantiejob uit zonder verband met zijn studies. Een derde had een soortgelijke ervaring, maar dan gedurende het academiejaar. Een laatste kandidaat oefende twee jaar een vakantiejob uit die wel verband hield met zijn studies en dus (ook) met de vacature waarvoor hij solliciteerde.

Jobkandidaten die geen studentenarbeid vermeldden, kregen in 18.7% van hun sollicitaties een positieve reactie en in 6.7% van de gevallen meteen een uitnodiging voor een jobgesprek. Voor kandidaten die wel een bepaalde ervaring als jobstudent konden voorleggen was dit met 16.7% en 6.2% telkens iets lager. Deze verschillen zijn echter statistisch niet significant. **Globaal kon dus geen positief of negatief effect van de vermelding van studentenarbeid bij het solliciteren vastgesteld worden.**

Voor bepaalde deelgroepen van geteste vacatures werd echter wel een significant effect gevonden, zij het een negatief effect! **Zo zagen degenen die solliciteerden voor een job in de industriële sector hun kans op een positieve reactie met ongeveer een vierde terugvallen indien zij ervaring als jobstudent vermeldden.**

Het soort studentenarbeid (tijdens de zomer of het academiejaar, en gerelateerd aan studies of niet) beïnvloedde de kans op een uitnodiging of een andere positieve reactie niet.

Verklaringen

Twee economische theorieën kunnen het effect van vermeldde ervaring als jobstudent op de eerste aanwervingsbeslissingen van werkgevers verklaren. Enerzijds kan het uitoefenen van studentenarbeid zowel een positieve als een negatieve invloed hebben op het **menselijk kapitaal** van jobkandidaten. Tijd spenderen als jobstudent kan nuttige (hard en soft) skills opleveren, maar kan tegelijk ook een drempel zijn om het maximum uit de studies te halen.

Anderzijds kunnen werkgevers studentenarbeid (mis)interpreteren als een **signaal** van kenmerken die op basis van een schriftelijke sollicitatie onbekend zijn: werkgerichtheid en

werkgever enerzijds en een desinteresse in de studies en lagere sociaal-economische afkomst anderzijds.

Op basis van de beschreven onderzoeksresultaten is het duidelijk dat de positieve en negatieve aspecten van studentenarbeid elkaar globaal in evenwicht houden bij het begin van het sollicitatieproces. Voor sommige beroepen nemen de negatieve aspecten blijkbaar wel de bovenhand.

Het onderzoek sluit evenwel niet uit dat studentenarbeid later in het sollicitatieproces een positieve invloed heeft. Mogelijk is de ervaring als jobstudent een mooi aanknopingspunt tijdens een jobinterview. Ook is het niet ondenkbaar dat bepaalde skills die jongeren opdeden als jobstudent lonen op het moment dat zij hun eerste job uitoefenen, waardoor ze later bijvoorbeeld sneller promotie maken.

Methode

In dit onderzoek werden 1008 fictieve sollicitaties uitgestuurd als reactie op vacatures voor de Vlaamse arbeidsmarkt. Het betrof sollicitaties voor de beroepen van handarbeider, administratief bediende, laborant en management assistant. Voor elke geselecteerde vacature werden vier sollicitaties ingediend van mannelijke kandidaten met de juiste kwalificaties. De vier opgestuurde cv's en motivatiebrieven verschilden in details en lay-out maar waren volstrekt gelijkaardig in termen van productiviteitsbeïnvloedende kenmerken. Wat wezenlijk verschilde, was wat de kandidaten vermeldden, zowel in het cv als in hun motivatiebrief, inzake hun ervaring als jobstudent. Dit kenmerk werd op een lukrake manier toegevoegd aan de verschillende kandidaturen. Via het monitoren van de reacties vanuit de werkgeverszijde, kon het effect van het vermelden van verschillende soorten studentenarbeid op eerste aanwervingsbeslissingen bestudeerd worden.

Het veldexperiment werd opgezet tussen oktober 2014 en april 2015 onder leiding van doctor Stijn Baert (UGent). Olivier Rotsaert voerde de eigenlijke experimentele dataverzameling uit in het kader van zijn Masterproef in de economische wetenschappen (UGent). Ook professor Dieter Verhaest (KU Leuven) en professor Eddy Omey (UGent) waren betrokken bij het opzet en de analyse van het experiment. De volledige anonimiteit van de geteste werkgevers wordt gegarandeerd.

Info

Lees meer in het wetenschappelijk artikel: <http://dx.doi.org/10.1111/kykl.12115>.