

PERSSAMENVATTING

Wetenschappelijk aangetoond: spellingsfouten in cv kunnen je een jobgesprek kosten

De zomermaanden betekenen ook: vele afgestudeerden die de arbeidsmarkt betreden. Een grootschalig experiment bij recruiters toont nu aan dat niet alleen de inhoud van het cv telt, maar ook de taalzorg. Wie spelfouten maakt, wordt onder andere gezien als minder zorgvuldig, minder grondig en minder intelligent.

Onderzoekers van UGent @ Work, KU Leuven en Odisee Hogeschool lieten echte Vlaamse recruiters drie fictieve jobkandidaten (alleen pasafgestudeerden) beoordelen. Deze kandidaten verschilden onder andere in het aantal spellingsfouten in hun cv: nul, twee of vijf. Aangezien deze spellingsfouten voor elke recruiter aan andere kandidaten werden toegekend, konden de onderzoekers zeker zijn dat een effect van spelfouten op de kans op een jobgesprek niet aan andere kenmerken kon liggen.

Wat blijkt? De kans op een jobgesprek bedroeg 66% voor degenen zonder spelfouten, tegenover 58% voor degenen met twee spelfouten en 47% voor degenen met vijf spelfouten.

“Spellingsfouten zijn gauw gemaakt, maar in je cv kunnen ze duidelijk een jobgesprek, en dus ook de toegang tot je droomjob, in de weg staan. Geen enkel van de andere cv-kenmerken die we lieten variëren (geslacht, overzitten, studentenarbeid, sportactiviteiten, afstudeergraad en zelfingeschatte taalvaardigheid) had een effect van dezelfde orde als dat van vijf spellingsfouten in het cv.”

Doctoraal onderzoeker Philippe Sterkens (UGent)

“Zelfs het effect van twee spelfouten was in het experiment even negatief als het effect van vrijwilligerswerk positief is. Met andere woorden: geen spellingsfouten maken leverde de kandidaten evenveel op (in vergelijking met twee fouten maken) als aan vrijwilligerswerk doen. Dit is opmerkelijk: [een eerdere praktijktest](#) toonde aan dat vrijwilligerswerk van goudwaarde voor je cv is en, wanneer uitgevoerd door etnische minderheden, toelaat discriminatie te ontlopen.”

Professor Stijn Baert (UGent)

Deze sterke bestraffing van spellingsfouten door recruiters wordt teruggevonden in verschillende soorten beroepen. Opmerkelijk: **sollicitanten voor laaggekwalificeerde beroepen worden sterker afgestraft voor het maken van veel spellingsfouten.** De onderzoekers zien als mogelijke verklaring dat een hoger onderwijsdiploma (dat nodig is in hooggekwalificeerde beroepen) een objectiever houvast geeft over de intellectuele capaciteiten van de kandidaat.

Minder verrassend is dat het maken van een paar (of veel) spellingsfouten sterker afgestraft in beroepen waar geschreven communicatie een centrale rol inneemt

Hoe deze sterke bestraffing te verklaren?

De onderzoekers konden via hun experiment ook achterhalen welke signalen het maken van spellingsfouten precies geven naar recruiters toe.

Vooreerst zien recruiters spellingsfouten als een signaal van **lagere interpersoonlijke vaardigheden**: men vreest voor slechtere communicatie tijdens een jobgesprek en later op de werkvloer. Wanneer men veel fouten maakt, denkt men ook dat anderen minder makkelijk met deze kandidaten zullen samenwerken en in die samenwerking minder plezier zullen scheppen.

Verder speelt tegen wie spellingsfouten maakt ook het idee van **mindere nauwgezetheid**. Wie spellingsfouten maakt, wordt ingeschat als minder (i) hardwerkend, (ii) georganiseerd, (iii) grondig, (iv) verantwoordelijk en (v) systematisch.

Ten slotte is er de inschatting van **mindere cognitieve kwaliteiten**: (i) minder probleemoplossende vaardigheden, (ii) minder opleidbaar, (iii) minder intelligent en (iv) minder deskundig.

“Verder onderzoek leert dat drie van deze inschattingen de lagere kans op een jobgesprek voor wie spellingsfouten maakt, kunnen verklaren: de vrees dat de communicatie tijdens dat gesprek minder zal zijn, de inschatting dat ze minder grondig werken en de inschatting dat ze minder deskundig zijn.”

Doctoraal onderzoeker Philippe Sterkens (UGent)

Inhoud én vorm

De resultaten sterken de onderzoekers in de overtuiging dat op de Vlaamse arbeidsmarkt niet alleen de inhoud maar ook de vorm van een cv belangrijk is. Eerder al werd vastgesteld dat [recruiters vaak Facebook gebruiken om kandidaten te screenen](#) en dat publieke beschikbare informatie op sociale media in feite het verlengde van je cv is geworden.

“Dit onderzoek was deels ingegeven door mijn eigen frustraties omtrent de gebrekkige e-mailetiquette van studenten (en anderen) anno 2021. Ik maak recent elk jaar met hen de afspraak dat e-mails die niet voldoen aan de UGent-regels wat dat betreft gewoon een link naar die regels krijgen als antwoord op hun e-mail. Deze onderzoeksresultaten sterken me hierin.”

Professor Stijn Baert (UGent)

Info

De onderzoeksresultaten zijn gebaseerd op 1335 kandidaatsbeoordelingen door 445 Vlaamse recruiters. Het experiment is een zogenaamd “survey experiment”, waarbij men in een online survey-omgeving beslissingen neemt omtrent profielen die experimenteel verschillen in bepaalde kenmerken. Het nadeel tegenover een praktijktest is dat deelnemers zich bewust zijn van het onderzoek en dus mogelijk in realiteit ander gedrag stellen (al gaat is er hier geen theoretische of empirische reden om aan te nemen dat de resultaten door sociaal wenselijk antwoorden zouden vertekend zijn). Het voordeel is dat kan onderzocht worden wat verklaringen voor de gevonden effecten zijn.

Het uitgevoerde experiment is het eerste wereldwijd dat het effect van spellingsfouten in verschillende beroepen bestudeert. Eerder onderzoek beperkte zich steeds tot hooggekwalificeerde functies (en dit bijna altijd in een diensten-omgeving).

Het onderzoek werd gecoördineerd door doctoraal onderzoeker Philippe Sterkens, onder supervisie van professor Stijn Baert, beiden verbonden aan UGent @ Work. Michael Geamanu en Victor Van Driessche werkten mee aan het onderzoek in het kader van hun Masterproef. Professoren Ralf Caers (KU Leuven) en Marijke De Couck (Odisee Hogeschool) brachten expertise inzake dataverzameling in.

Zie het [onderzoeksartikel](#) voor meer informatie omtrent de gebruikte methode en alle resultaten.

Doctoral onderzoeker Philippe Sterkens
Philippe.Sterkens@UGent.be

Professor Stijn Baert
Stijn.Baert@UGent.be en 0486 49 27 52