

WERK ZOEKEN EN EEN CARRIÈRE STARTEN IN HET COVID-19 TIJDPERK

Aantal woorden: < 24.994 >

Pieterjan Dhondt

Stamnummer : 01812296

Louise Gyselinck

Stamnummer : 01608246

Promotor: Prof. dr. Greet Van Hoye

Begeleidster: Dra. Jolien Stremersch

Masterproef voorgedragen tot het bekomen van de graad van:

Master in Business Economics: Marketing

Academiejaar: 2020-2021

VERTROUWELIJKHEIDSCLAUSULE/ CONFIDENTIALITY AGREEMENT

PERMISSION

Ondergetekende verklaart dat de inhoud van deze masterproef mag geraadpleegd en/of gereproduceerd worden, mits bronvermelding.

Namen: Pieterjan Dhondt en Louise Gyselinck

VOORWOORD

Deze duo-masterproef vormt het sluitstuk van onze opleiding business economics en enkele mooie jaren als student aan de Universiteit Gent. Graag hadden wij in eerste instantie gereflecteerd over het proces dat wij doorlopen hebben gedurende dit bijzondere jaar vol ongekeerde uitdagingen. We startten beiden aan de thesis met een gezamenlijke interesse in onderzoek naar de impact van COVID-19 op de arbeidsmarkt, aangezien we beiden in de nabije toekomst de overstap zullen maken naar de wereld van werk en dit onderwerp een niet zo ver van ons bed show is. Deze masterproef bood ons de kans om ons te verdiepen in dit onderwerp, maar daarnaast ook de jongeren in hun school naar werktransitie een stem te geven in dit moeilijk jaar gekenmerkt door COVID-19.

Deze masterproef zou niet tot stand kunnen zijn gekomen zonder de hulp van vele personen. Graag hadden we dan ook van de gelegenheid gebruik gemaakt om een aantal mensen te bedanken die ons geholpen hebben om deze masterproef tot een goed einde te brengen.

Onze dank gaat in eerste instantie uit naar onze promotor *Prof. dr. Greet Van Hoye* voor het aanreiken van het boeiende onderwerp en de extra theorie rond kwalitatief onderzoek. Hierdoor hebben we veel kennis verworven die van toepassing zal blijken in onze nabije toekomst.

Tevens willen wij ook onze begeleidster *Jolien Stremersch* bedanken voor het verstrekken van de nodige informatie en de kritische evaluatie. Door het stapsgewijs aanbieden van raad en het altijd beschikbaar zijn vormde ze een gouden routeplanner om tot deze eindbestemming te komen.

Ook willen wij onze dank betuigen aan de vele respondenten, zonder hun medewerking was dit onderzoek niet mogelijk. Bedankt om tijd vrij te maken voor nog maar eens een ZOOM-sessie en voor het delen van jullie ervaringen.

Ik, Pieterjan Dhondt, wil in het bijzonder ook mijn ouders, mijn vriendin Julie, mijn vrienden en medestudenten bedanken, niet alleen voor de niet aflatende morele steun bij deze proef, maar doorheen mijn totale studietraject. Tot slot wil ik ook graag mijn co-auteur Louise bedanken voor de samenwerking.

Ik, Louise Gyselinck, zou allereerst mijn familie, vrienden en medestudenten willen bedanken die mij in de afgelopen jaren aan de universiteit mentaal gesteund hebben. Ook wil ik mijn ouders bedanken om mij de kans te geven om deze universitaire opleiding te mogen volgen. Daarnaast zou ik in het bijzonder ook mijn vriend Baptiste en mijn mama Nancy willen bedanken. Zij stonden mij altijd bij in dit proces door de thesis na te lezen en feedback te geven, maar ook om mij onvoorwaardelijk te steunen. Als laatste wil ik ook mijn co-auteur Pieterjan bedanken voor de fijne samenwerking bij het verwezenlijken van onze thesis.

ABSTRACT

Deze masterproef heeft als doel licht te werpen op de impact van de COVID-19 pandemie op de school naar werk transitie van jongeren die afstudeerden en een job zochten tijdens de coronacrisis. Eerder onderzoek met betrekking tot deze transitie toonde reeds aan dat jongeren die de arbeidsmarkt voor het eerst betreden bijzonder kwetsbaar zijn voor instabiliteit op de arbeidsmarkt in tijden van economische en financiële crisis, wat aanleiding kan geven tot veranderingen in het werkzoekproces en het mentale welzijn. Inzake de impact van de coronacrisis op de school naar werk transitie is echter nog weinig bekend. Om dit in kaart te brengen werden 20 semigestructureerde interviews afgenomen bij zowel masterstudenten die afstudeerden in 2020 en werk zochten tijdens de coronacrisis, als bij masterstudenten die afstuderen in 2021 en op zoek zijn naar werk of reeds werk vonden gedurende de coronacrisis.

Het onderzoek toont aan dat COVID-19 een impact heeft gehad op het werkzoekgedrag, de werkwaarden en het mentale welzijn van werkzoekende studenten. Als eerste geven de respondenten aan meer tijd en inspanning te investeren in het zoeken naar werk ten gevolge van COVID-19 en ook geven ze aan een impact te hebben ervaren op de zoekkanalen en informatiebronnen. Daarnaast gaf COVID-19 ook aanleiding tot een uitbreiding van het zoekgebied en een bredere kijk op de mogelijkheden van het diploma op de arbeidsmarkt. Als tweede blijken ook bepaalde werkwaarden aan belang te winnen of te verliezen ten gevolge van de coronacrisis. Als laatste blijkt de coronacrisis zowel een positieve als negatieve invloed te hebben op het mentale welzijn van werkzoekende studenten. Enerzijds is men door COVID-19 bezorgder dan voor de coronacrisis en ervaarde men het zoekproces als mentaal zwaarder. Anderzijds ziet men COVID-19 in sommige gevallen ook als een voordeel, meer bepaald als een positieve carrièreshock en opportuniteit tot alternatieve loopbaanontwikkeling.

De resultaten van het onderzoek kunnen pas afgestudeerden helpen om de transitie naar werk te maken tijdens COVID-19 en bieden daarnaast ook belangrijke inzichten voor academische instellingen en de manier waarop zij studenten kunnen begeleiden en ondersteunen tijdens hun overgang naar de arbeidsmarkt. Ook HR-professionals kunnen voordeel halen uit de resultaten door hun rekruteringsprocessen af te stemmen op de werkzoekende studenten.

INHOUDSOPGAVE

Voorwoord	I
Abstract	III
inhoudsopgave	V
Lijst van gebruikte figuren en tabellen	VII
1 Inleiding	1
2 Literatuurstudie	3
2.1 De school naar werk transitie	3
2.1.1 Werk zoeken als een onderdeel van de STWT	3
2.1.2 STWT gedefinieerd	3
2.1.3 Een succesvolle STWT.....	4
2.1.4 STWT: een geïntegreerd framework	5
2.2 De school naar werk transitie tijdens een recessie	12
2.2.1 Invloed recessie op jeugdwerkloosheid	12
2.2.2 Invloed recessie op werkwaarden	14
2.2.3 COVID-19 specifiek	16
2.3 Mentaal welzijn	18
3 Methode	21
3.1 Dataverzameling	21
3.2 Procedure	25
3.3 Data-analyse	25
4 Resultaten	27
4.1 Onderzoeksvraag 1: Wat is de impact van de coronacrisis op het werkzoekgedrag van werkzoekende studenten?	27
4.1.1 Thema 1: De invloed van COVID-19 op de arbeidsmarkt	27
4.1.2 Thema 2: De invloed van COVID-19 op de werkzoekinspanning.....	30
4.1.3 Thema 3: Inhoud en kwaliteit van het werkzoekgedrag	32
4.2 Onderzoeksvraag 2: Wat is de impact van de coronacrisis op het belang van bepaalde werkwaarden bij werkzoekende studenten?	38
4.2.1 Thema 1: Werkwaarden belangrijker geworden door COVID-19.....	38

4.2.2	Thema 2: Werkwaarden minder belangrijk geworden door COVID-19.....	41
4.3	Onderzoeksvraag 3: Wat is de impact van de coronacrisis op het mentale welzijn van werkzoekende studenten?	43
4.3.1	Thema 1: Mentaal welzijn tijdens het zoeken naar werk.....	43
4.3.2	Thema 2: Bezorgdheid tijdens het zoeken naar werk	48
4.3.3	Thema 3: Bezorgdheid over professionele toekomst.....	50
5	Discussie	53
5.1	Theoretische en praktische implicaties	61
5.2	Beperkingen en suggesties voor toekomstig onderzoek	63
5.3	Algemeen besluit.....	64
Referenties.....		I
Bijlagen.....		XII
Bijlage 1: Interviewgidsen		XII
Bijlage 1.1: Interviewgids voor werkzoekende masterstudenten		XII
Bijlage 1.2: Interviewgids voor masterstudenten die reeds een job vonden.....		XVIII
Bijlage 2: Overzicht van het aantal ontvangen vacatures per sector in Vlaanderen in 2019 en 2020		XXIV
Bijlage 3: Visueel voorbeeld van de oproep verspreid via de alumniplatformen van de Vlaamse universiteiten		XXV
Bijlage 4: Codeboom		XXVI
Bijlage 5: POQ tabel		XXX

LIJST VAN GEBRUIKTE FIGUREN EN TABELLEN

Figuren

Figuur 1: Schematische voorstelling van de oorzaken van een mentaal zwaarder zoekproces door COVID-19

Figuur 2: Schematische voorstelling van de strategieën om het mentaal welzijn te verhogen tijdens het zoeken naar werk

Figuur 3: Schematische voorstelling van de bezorgdheid over de algemene professionele toekomst

Figuur 4: Codeboom onderzoeksvraag 1a

Figuur 5: Codeboom onderzoeksvraag 1b

Figuur 6: Codeboom onderzoeksvraag 2

Figuur 7: Codeboom onderzoeksvraag 3

Tabellen

Tabel 1: Karakteristieken van de participanten van de studie

Tabel 2: Schematische voorstelling van de invloed van COVID-19 op de zoekkanalen en aantal studenten die dit vermelden

Tabel 3: Voor -en nadelen van een online schriftelijke proef en aantal studenten die dit vermelden

Tabel 4: Voor -en nadelen van een online sollicitatiegesprek via videochat en aantal studenten die dit vermelden

Tabel 5: Nadelen van thuiswerk en aantal studenten die dit vermelden

Tabel 6: Voordelen van thuiswerk en aantal studenten die dit vermelden

Tabel 7: Schematische voorstelling van de invloed van COVID-19 op de werkwaarden en aantal studenten die dit vermelden

Tabel 8: Gouden tips

Tabel 9: Voorbeelden van interview fragmenten ter ondersteuning en bewijs

1 INLEIDING

In december 2019 werd de wereld opgeschrikt door het opduiken van een nieuw virus, COVID-19 genaamd, dat sinds 11 maart 2020 door de Wereldgezondheidsorganisatie (World Health Organization, 2020) erkend werd als een pandemie. Deze aanhoudende wereldwijde gezondheids crisis heeft, samen met de globale inspanningen om de overdracht van het virus in te dammen, niet alleen geleid tot een ongeëvenaarde impact op de menselijke gezondheid en de wereldeconomie, maar ook tot ongekende uitdagingen voor organisaties, het arbeidsleven en de loopbanen van individuen (Restubog, Ocampo, & Wang, 2020). Miljoenen mensen verloren hun job of ervoeren ernstige verstoringen van hun verdere carrière (Akkermans, Richardson, & Kraimer, 2020).

In een recent rapport van de Internationale Arbeidsorganisatie (2020) wordt benadrukt dat jongeren de meest kwetsbare groep vormen voor de sociale en economische gevolgen van de huidige COVID-19 pandemie. Volgens de organisatie kan de huidige crisis met haar enorme toename in werkloosheid leiden tot een aanzienlijke uitsluiting van jongeren op de arbeidsmarkt.

Eerder onderzoek toonde reeds aan dat jongeren bijzonder kwetsbaar zijn voor instabiliteit op de arbeidsmarkt en vaak problemen ondervinden bij de transitie van school naar werk, wat kan leiden tot een job mismatch of ondertewerkstelling (Kahn, 2010). Dit blijkt vooral zo te zijn in tijden van economische en financiële crisis (Blustein et al., 2020; Kerckhoff, 2007; Koen, Klehe, & Van Vianen, 2012; Vuolo, Staff, & Mortimer, 2012).

De huidige statistieken omtrent de tewerkstelling van jongeren op de Belgische arbeidsmarkt liggen in lijn met wat verwacht werd op basis van voorgaand onderzoek en brengen enkele verontrustende feiten aan het licht. Zo daalde het aantal werkende jongeren met 8,6%, terwijl de impact op de globale arbeidsmarktindicatoren eerder beperkt bleef (Statbel, 2021). Daarnaast steeg het aantal niet-werkende werkzoekenden tussen de 25 en 29 jaar op de Vlaamse arbeidsmarkt gemiddeld met een onwaarschijnlijke 8,9% in 2020 ten opzichte van 2019 (VDAB, 2020).

Aangezien een succesvolle transitie van school naar werk vergaande gevolgen heeft voor de verdere loopbaan van jongeren en zij reeds voor de uitbraak van de pandemie de meest kwetsbare categorie van de arbeidsmarkt bezielden, is bijkomend onderzoek naar deze transitie tijdens het COVID-19 tijdperk niet enkel uitzonderlijk relevant, maar ook ontzettend gewenst vanuit een maatschappelijk oogpunt. De verontrustende cijfers en globale ontwikkelingen geven aan dat er meer wetenschappelijke, beleidsmatige en educatieve aandacht nodig is om de kansen van pas afgestudeerden op de arbeidsmarkt beter te begrijpen en als gevolg hun kansen op een succesvolle transitie en start van hun carrière te vergroten.

Dit onderzoek heeft als doel licht te werpen op de impact van de COVID-19 pandemie op de school naar werk transitie van jongeren die afstudeerden en een job zochten tijdens de coronacrisis. Daarnaast wordt ook getracht te onderzoeken welke impact de coronacrisis heeft op het belang van bepaalde werkwaarden en het mentale welzijn van de werkzoekende student. Deze studie tracht bij te dragen tot de wetenschappelijke literatuur door een antwoord te formuleren op de rijzende vraag om jongeren in hun transitie een stem te geven in deze turbulente periode gekenmerkt door grote onzekerheid (Blustein et al., 2020). Om dit na te gaan worden semigestructureerde interviews afgenomen bij zowel masterstudenten die afstudeerden in 2020 en werk zochten tijdens de coronacrisis, als bij masterstudenten die afstuderen in 2021 en op zoek zijn naar werk of reeds werk vonden gedurende de coronacrisis.

Deze masterproef beschrijft in het onderdeel *Literatuurstudie* wat er reeds onderzocht is in het kader van de school naar werk transitie en dit zowel in een normale context als in een crisiscontext om achtergrondinformatie te verschaffen voor de ontwikkeling van specifieke onderzoeksvragen.

Verder volgt een beschrijving van de *Methode* die gehanteerd wordt voor deze masterproef. Deze sectie omvat een gedetailleerde omschrijving van de opbouw en het verloop van het onderzoek.

Aansluitend worden de *Resultaten* van het onderzoek besproken per onderzoeksvraag. De resultaten worden per onderzoeksvraag opgesplitst in thema's. De thema's hebben betrekking op de belangrijkste onderwerpen die tijdens de interviews werden aangehaald.

Daarna wordt in het onderdeel *Discussie* een antwoord gegeven op de onderzoeksvragen en worden linken gelegd tussen deze masterproef en bestaand onderzoek. De praktische en theoretische toepassingen worden hierbij geformuleerd. Vervolgens worden de beperkingen en suggesties voor toekomstig onderzoek besproken.

Tot slot wordt in het *Algemeen besluit* geconcludeerd wat de bijdrage van het onderzoek is, meer bepaald wat de impact van COVID-19 is op het werkzoekgedrag, de werkwaarden en het mentaal welzijn bij werkzoekende masterstudenten.

2 LITERATUURSTUDIE

2.1 De school naar werk transitie

De school naar werk transitie, die in de Engelstalige literatuur benoemd wordt als de school-to-work transition (STWT), is een belangrijke levensgebeurtenis voor vele jongeren. Studenten laten hun leven als voltijdstudent achter zich en beginnen een nieuw leven als werknemer.

2.1.1 Werk zoeken als een onderdeel van de STWT

Studenten die op zoek zijn naar werk vormen een groot aandeel van de werkzoekenden en zijn reeds de focus geweest van vele studies omtrent het zoeken naar werk. Zo zijn universiteitsstudenten bijvoorbeeld het vaakst gebruikt bij studies over het zoeken naar werk, gevolgd door werkloze werkzoekende (Saks, 2005).

Werkzoekende studenten verschillen in veel opzichten van werkloze werkzoekenden en werkende werkzoekenden. Het verschil is dat werkzoekende studenten bij veel meer betrokken zijn dan alleen maar het zoeken naar werk. Ze ondergaan een grote levenstransitie, meer bekend als de STWT, waarbij ze hun leven als student achter zich laten en beginnen aan een nieuw leven als werknemer.

Daarnaast is het werkzoekproces en werkzoeksucces gedurende de STWT zeer belangrijk aangezien het implicaties en consequenties heeft die verder gaan dan alleen het vinden van een job. Er zijn bijvoorbeeld aanwijzingen dat iemands eerste job na postsecundair onderwijs een cruciale factor is bij het bepalen van toekomstig carrièresucces en inkomen (Steffy, Shaw, & Noe, 1989). Ook Richards (1984) concludeerde dat de beroepspositie van een afgestudeerde het jaar na zijn afstuderen veel te maken had met de waarschijnlijke uitkomst twee jaar later en dat jobs in het eerste jaar na afstuderen belangrijk zijn bij het bepalen van toekomstige beroepsrichtingen.

Om het belang van het zoeken naar werk voor werkzoekende studenten volledig te begrijpen moet men het zoeken naar werk zien als een onderdeel van het grotere proces van de STWT en niet als een geïsoleerde en onafhankelijke gebeurtenis.

2.1.2 STWT gedefinieerd

De STWT verwijst naar de periode en het proces waarin jongvolwassenen de school en het leven als scholier achter zich laten en in dienstverband beginnen te werken (Morrison, 2002; Ng & Feldman, 2007). Het gaat in feite om een aantal overgangen, waaronder de overgang naar een beroep, de overgang naar een bepaalde organisatie en meer algemeen de overgang naar de wereld van het werk (Morrison, 2002).

Naast de nieuwheid die gepaard gaat met de overgang naar werk is ook het proces van een identiteitsverandering dat plaatsvindt tijdens de transitie een belangrijk onderdeel van de STWT (Morrison, 2002). Studenten moeten hun rol als geleerden opgeven en zich gaan identificeren met hun werkrollen (Ng & Feldman, 2007).

Daarenboven wordt de STWT beschreven als een moeilijke en stressvolle ervaring vol onzekerheid en angst (Morrison, 2002; Taylor, 1985). Deze ervaring is uitvoerig onderzocht door West en Newton (1983) waarbij men concludeerde dat het niet verwonderlijk is dat veel schoolverlaters een staat van verwarring ervaren tijdens hun overgang van school naar werk, aangezien van schoolverlaters verwacht wordt dat ze binnen een relatief korte tijd de rol van afhankelijk schoolkind verwerpen en de rol van zelfstandige werkende volwassene op zich nemen. De mate waarin individuen omgaan met de onzekerheid en angst van de STWT heeft gevolgen voor hoe soepel de ervaring zal zijn en het uiteindelijke succes ervan.

2.1.3 Een succesvolle STWT

Ng en Feldman (2007) definiëren STWT-succes als een staat waarin individuen werkzaam zijn na het verlaten van de school, presteren op een niveau dat aanvaardbaar is voor hun werkgevers en een positieve houding hebben ten opzichte van hun werkomgeving en jobvereisten. Een succesvolle STWT omvat dus, naast het vinden van een job, nog andere criteria voor succes die zich situeren in de verschillende fases van het STWT-proces. Bij deze criteria kan een onderscheid gemaakt worden tussen enerzijds objectieve criteria (bijvoorbeeld werkgelegenheid versus werkloosheid) en anderzijds subjectieve criteria (bijvoorbeeld jobtevredenheid).

Het succes van de STWT heeft niet alleen gevolgen voor individuen die de overstap maken naar de wereld van werk, maar ook voor organisaties en de samenleving in zijn geheel (Morrison, 2002). Voor individuen kan het succes van de STWT een patroon vormen voor hun toekomstige jobs en carrières. Zoals beschreven door Ng en Feldman (2007) kan het een invloed hebben op het feit of een individu al dan niet van job, organisatie of beroep zal veranderen en hoe hij of zij omgaat met toekomstige loopbaanveranderingen. Wat betreft de samenleving heeft de STWT gevolgen voor de werkgelegenheidsvooruitzichten van individuen en de werkgelegenheid op lange termijn, wat kan bijdragen tot antisociaal gedrag dat met werkloosheid gepaard gaat (bijvoorbeeld alcohol- en drugsmisbruik) en de behoefte aan door de overheid gesubsidieerde beroepsopleidingsprogramma's (Ng & Feldman, 2007).

Of schoolverlaters erin slagen om met succes de overstap te maken van het onderwijs naar de wereld van werk hangt naast het werkzoekgedrag, wat centraal staat in dit onderzoek, nog af van verschillende andere factoren: vraag naar arbeid, vraag naar arbeid die past bij de

onderwijskwalificaties, het aanbod van arbeid, sociale middelen, individuele competenties en andere persoonlijke eigenschappen (Buchmann, 2011).

De eerste drie factoren houden verband met de situatie op de arbeidsmarkt. In tijden van hoge vraag naar arbeid, wat duidt op een welvarende economie, is er een rijkelijk aanbod aan jobopportunities aanwezig die de kansen van schoolverlaters om een succesvolle overgang naar de arbeidsmarkt te maken vergroten. Hoewel de algemene vraag naar arbeid belangrijk is om de kansen van schoolverlaters op het vinden van een job te bepalen, is de vraag naar bepaalde onderwijskwalificaties echter ook van belang. Wanneer er een grote vraag is naar arbeid die past bij de onderwijskwalificaties die nieuwkomers op de arbeidsmarkt meebrengen, zal de kans op het vinden van een passende job hoogstwaarschijnlijk toenemen. De kansenstructuur van toetreders op de arbeidsmarkt wordt ook bepaald door het aanbod van arbeid. Als het aantal instromers op de arbeidsmarkt dat meedingt naar dezelfde jobs toeneemt, neemt de kans op een job af (Buchmann, 2011).

Daarnaast spelen sociale middelen ook een belangrijke rol. Hiermee worden onder andere onderwijs, sociale achtergrond, etnische achtergrond en gender bedoeld. Onderwijs is ongetwijfeld het belangrijkste hulpmiddel voor jongeren om te kunnen voldoen aan de eisen van de overgang van school naar werk. Zo zullen hoog opgeleide jongeren het vaker beter doen dan lager opgeleide jongeren. De grondgedachte voor deze relatie tussen onderwijs en de kansen op toegang tot de arbeidsmarkt is dat het behalen van een hogere opleiding door jongeren wordt geassocieerd met meer menselijk kapitaal of een betere intelligentie (Buchmann, 2011).

Ten slotte komen ook individuele competenties en andere persoonlijke eigenschappen consequent naar voren als voorspellers van een succesvolle STWT. Het vinden van een job na het initiële onderwijs vereist een actieve betrokkenheid van de jongere. Dit gaat niet vanzelf en is ook niet volledig afhankelijk van de kansen die jongeren krijgen wanneer zij voor het eerst de arbeidsmarkt betreden. Zij moeten in staat zijn de kansen te grijpen die zich presenteren. Om dat te kunnen doen zijn interesses, motivatie, aspiraties, doelen en allerlei individuele competenties van groot belang (Buchmann, 2011).

2.1.4 STWT: een geïntegreerd framework

De transitie van school naar werk wordt in de literatuur vaak gezien als het overgangsproces van het leven als voltijdse student naar de voltijdse participatie in de wereld van werk (Ryan, 2001; Vuolo, Mortimer, & Staff, 2014). Het proces gaat van start wanneer het individu de school verlaat en gaat verder met het ontwikkelen van een professionele identiteit en de zoektocht naar werk en eindigt wanneer men een geschikte en stabiele job heeft kunnen bemachtigen (Akkermans, Nykänen, & Vuori, 2015).

In wat volgt wordt een integratief model geschetst van het zoeken naar werk en de school naar werk transitie die bestaat uit 3 verschillende, maar sequentiële fasen. Deze fasen zijn als eerste de loopbaanplanning en -ontwikkelingsfase, vervolgens de fase van het zoeken naar werk en als laatste de werkaanpassingsfase. In deze masterproef zal vooral gefocust worden op de tweede fase binnen de ruimere STWT, namelijk de fase van het zoeken naar werk. De eerste en derde fase worden daarenboven ook kort verduidelijkt om een volledig beeld te bieden over de complexiteit van het volledige proces.

2.1.4.1 Eerste fase: Loopbaanplanning en -ontwikkeling

Een eerste fase binnen het STWT framework van Saks (2014) stelt dat studenten een aantal specifieke en carrière-gerelateerde activiteiten moeten realiseren die hen dienen voor te bereiden op de wereld van werk vooraleer ze effectief kunnen overgaan tot een succesvolle zoektocht naar werk.

Stevens (1973) stelde in eerder onderzoek dat studenten die rondkijken en vooruitziend zijn beter voorbereid waren om het werkzoekproces aan te vatten. Dit ligt ook in lijn met wat Savickas (1999) concludeerde uit talrijke studies, namelijk dat studenten minder problemen hebben tijdens de school naar werk transitie en zich sneller aanpassen aan de wereld van werk wanneer ze zich bewust zijn van de keuzes die gemaakt dienen te worden alsook de intensieve planning die hiermee gepaard gaat.

Voorgaand onderzoek toont met andere woorden aan dat het de moeite loont om zich eerst goed voor te bereiden en een aantal loopbaan gerelateerde gedragingen te stellen vooraleer men de effectieve zoektocht naar werk aanvat. Enkele loopbaanontwikkelingsgedragingen die van cruciaal belang zijn tijdens de loopbaanplanning en -ontwikkelingsfase zijn volgens Saks (2014): loopbaanverkenning, loopbaanplanning en onderwijs en werkervaring.

Loopbaanverkenning

Loopbaanverkenning is een belangrijke eerste stap die werkzoekenden voorbereidt op een succesvolle zoektocht naar werk en omvat zowel de verkenning van de omgeving (d.i., omgevingsverkenning) als exploratie van zichzelf (d.i., zelfexploratie) (Blustein, 1997; Jordaan, 1963; Savickas, 1997; Stumpf, Colarelli, & Hartman, 1983; Werbel, 2000).

Omgevingsverkenning omvat het verzamelen van alle relevante informatie inzake diverse job mogelijkheden, jobvereisten, organisaties en sectoren om zo een beter zicht te krijgen op de verschillende loopbaanmogelijkheden en het individu in staat te stellen een geïnformeerde beslissing te maken inzake welke opportuniteiten na te volgen (Phillips & Blustein, 1994; Werbel, 2000).

Zelfexploratie houdt in dat men op zoek gaat naar de eigen interesses, waarden, vaardigheden, behoeften, doelen en ambities en kritisch nadenkt over wat voor hen belangrijk is in het navolgen van een specifieke loopbaan om zo een dieper inzicht in zichzelf te krijgen (Stumpf et al., 1983; Werbel,

2000). Zelfexploratie heeft verder ook tot gevolg dat men inzicht verwerft in de interesses om te werken in verschillende soorten werkomgevingen en activiteiten (Zikic & Klehe, 2006).

Na het succesvol voltooien van zowel de omgevingsverkenning als zelfexploratie zou het individu een grotere duidelijkheid moeten hebben inzake de verschillende arbeidsmogelijkheden, doelstellingen en gewenste type van werk of loopbaan (Wanberg, Hough, & Song, 2002).

Naarmate werkzoekenden meer te weten komen over hun loopbaanmogelijkheden en zichzelf zal men meer vertrouwen krijgen in het eigen vermogen om een geschikte job te zoeken en te vinden. Dit fenomeen wordt in de literatuur meer algemeen benoemd als zelfeffectiviteit en is een van de meest onderzochte psychosociale variabelen in de context van de school naar werk transitie (Ng & Feldman, 2007).

Bandura (1997) beschreef zelfeffectiviteit als het vertrouwen van een individu in het eigen vermogen om een taak tot een succesvol einde te brengen. Uit zijn onderzoek bleek verder dat personen met een hoge graad van zelfeffectiviteit uitdagende doelen verkozen en deze nastreefden met grote inspanningen in tegenstelling tot personen gekenmerkt door een lage zelfeffectiviteit die hun inspanningen verminderden of zelfs volledig stopzetten.

In de huidige literatuur bestaat een algemene consensus dat zelfeffectiviteit één van de belangrijkste voorspellende en regulerende variabelen is voor werkzoekgedrag (Côté, Saks, & Zikic, 2006; Guan et al., 2013; Kanfer, Kantrowitz, & Wanberg, 2001; Van Hooft, Born, Taris, van der Flier, & Blonk, 2005; Van Hooft & Noordzij, 2009; Wanberg, Glomb, Song, & Sorenson, 2005). Het bleek daarenboven ook nog een significante voorspeller te zijn voor het soort informatiebronnen die gebruikt werden, het stellen van actief- of voorbereidend werkzoekgedrag en het aantal ontvangen jobaanbiedingen (Guan et al., 2013; Kanfer et al., 2001; Saks, 2006; Saks & Ashforth, 1999; Wanberg, Kanfer, & Rotundo, 1999).

Loopbaanplanning

Bij loopbaanplanning ligt de nadruk op het stellen van doelen en het formuleren van strategieën om die doelen te bereiken. Het bepalen van deze doelen zorgt ervoor dat werkzoekenden hogere inspanningen leveren bij het zoeken naar een job en een grote focus hebben in hun zoektocht (Gould, 1979; Saks & Ashforth, 2002; Zikic & Klehe, 2006). Eerder onderzoek toonde reeds aan dat loopbaanplanning positief gerelateerd is aan enkele loopbaanuitkomsten waaronder salaris, het aantal jobaanbiedingen, de kwaliteit van het werk en een goede fit tussen persoon en job en tussen persoon en organisatie (Gould, 1979; Koen, Klehe, Van Vianen, Zikic, & Nauta, 2010; Saks & Ashforth, 2002; Zikic & Klehe, 2006).

Onderwijs en werkervaring

Eerdere studies tonen aan dat individuen die een schoolopleiding genoten of al eerdere werkervaring opdeden een grotere kans maken op een succesvolle transitie van school naar werk. Zo constateerde Morrison (2002) dat werkzoekenden die al eerdere werkervaring hadden opgedaan door het succesvol afronden van een studentenjob of stage minder onzekerheid en stress vertoonden tijdens de STWT.

2.1.4.2 Tweede fase: werkzoekfase

Het werkzoekproces is een proces dat begint bij het verzamelen en evalueren van verschillende jobopportunities en eindigt met het kiezen uit één van deze potentiële mogelijkheden (Barber, Daly, Giannantonio, & Phillips, 1994). De werkzoekfase kan in het algemeen beschouwd worden als de meest doorslaggevende fase van de STWT aangezien het werkzoekgedrag een directe invloed heeft op de kwaliteit en hoeveelheid van informatie waarover een werkzoekende beschikt en dus ook op de uitkomsten zoals het type job en het soort organisatie waar het individu werk zal vinden (Saks, 2014).

Het zoeken naar werk wordt in de literatuur vaak beschreven als een autonoom, zelfregulerend en proactief proces dat begint bij de identificatie van een doel, waarbij het werkzoekende individu geëngageerd acht te zijn om gedragingen te stellen om dat vooropgestelde doel te bereiken (Boswell, Zimmerman, & Swider, 2011; Kanfer et al., 2001; Saks, 2006; Van Hoye, 2014). Het proces omvat een aantal activiteiten die specifiek gericht zijn op het zoeken naar en vinden van een job zoals het opstellen of updaten van een cv, onderzoek verrichten naar openstaande jobaanbiedingen en potentiële organisaties, het evalueren van de verschillende alternatieven en zich voorbereiden op sollicitatiegesprekken.

Het feit dat het zoeken naar werk als een zelfregulerend proces aanschouwd wordt heeft tot gevolg dat er een grote variëteit kan bestaan tussen het werkzoekgedrag van individuen in drie belangrijke dimensies. Een eerste dimensie omvat de intensiteit en de geleverde inspanningen bij het zoeken naar werk. In een tweede dimensie wordt gekeken naar de kwaliteit en inhoud van het werkzoekgedrag. Een laatste dimensie die van belang is om de individuele verschillen in werkzoekgedrag te verklaren, de tijdelijkheid van het zoeken naar werk, slaat op het evolutieve karakter van het werkzoekproces doorheen de tijd (Kanfer et al., 2001). Binnen dit onderzoek wordt vooral gefocust op de eerste twee dimensies die achtereenvolgens ook dieper in detail besproken zullen worden.

Intensiteit en inspanning bij het zoeken naar werk

Een van de diepst en best onderzochte dimensies binnen de literatuur rond het werkzoekproces gaat over de intensiteit (d.i., werkzoekintensiteit) en de geleverde inspanningen (d.i., werkzoekinspanning)

bij het zoeken naar werk, wat in essentie inhoudt hoe hard men zijn best doet om een job te bemachtigen (Van Hoyer, 2014).

Wanneer men de intensiteit van het zoekgedrag van individuen tracht te bestuderen wordt meestal gebruik gemaakt van de intensiteitsschaal ontworpen door Blau (1994). Met deze schaal wordt gepeild naar hoe vaak de individuen verschillende zoekactiviteiten hebben ondernomen gedurende een bepaalde periode, zoals het bekijken van vacatures of het contacteren van potentiële werkgevers (Wanberg et al., 2002). In meer hedendaagse onderzoeken wordt steeds meer gebruik gemaakt van een aangepaste versie van de intensiteitsschaal van Blau (1994) om zo ook moderne manieren van het zoeken naar werk te bevragen, zoals het gebruik van online zoekmachines (Wanberg, Ali, & Csillag, 2020). De werkzoekinspanning is een meer subjectieve meeteenheid van werkzoekgedrag en omvat de perceptie van de tijd en moeite die het individu investeert in de zoektocht naar werk (Van Hoyer, 2014).

Zowel werkzoekinspanning als werkzoekintensiteit blijken in de wetenschappelijke literatuur een significante en positieve invloed uit te oefenen op het vinden van een job (Kanfer et al., 2001; Saks, 2006). In het algemeen kan gesteld worden dat individuen met een hogere werkzoekintensiteit meer kans maken om een job te vinden (Wanberg, Watt, & Rumsey, 1996).

Het onderzoek van Kanfer, Kantrowitz en Wanberg (2001) toont echter aan dat er bovenop werkzoekinspanning en werkzoekintensiteit ook nog andere variabelen belangrijk zijn om een succesvolle zoektocht naar werk te verklaren zoals de inhoud en kwaliteit van het werkzoekgedrag.

De inhoud en kwaliteit van het werkzoekgedrag

Een tweede dimensie van het werkzoekgedrag heeft betrekking tot de aard van de werkzoekactiviteiten die een individu hanteert en de kwaliteit waarmee deze worden uitgevoerd (Van Hoyer, 2014). Werkzoekenden kunnen tijdens hun zoektocht naar werk onderling erg verschillen van elkaar. Zo blijkt de mogelijkheid om gebruik te maken van diverse strategieën en informatiebronnen tijdens het zoeken naar werk, alsook het onderscheid tussen voorbereidend en actief werkzoekgedrag, een grote impact te hebben op de uitkomsten van de werkzoekfase (Saks, 2006).

In de context van voorbereidend werkzoekgedrag wordt verwacht dat individuen op zoek gaan naar informatie over potentiële opportuniteiten in de arbeidsmarkt door bijvoorbeeld het bekijken van advertenties op jobsites of het aanspreken van kennissen en vrienden. Daarnaast wordt ook verwacht dat men zich zal voorbereiden op mogelijke sollicitaties door bijvoorbeeld het cv aan te passen aan de specifieke kandidatuur (Blau, 1994). Na de voorbereidende werkzoekfase gaan de werkzoekenden actieve gedragingen stellen zoals bijvoorbeeld het contacteren van de werkgever van een vacature of het indienen van een sollicitatie. Deze twee fasen werden initieel geacht elkaar sequentieel op te volgen, maar dat hoeft niet altijd zo te zijn. Zo kunnen individuen ook opnieuw voorbereidende

activiteiten uitvoeren na het doorlopen van de actieve zoekfase door bijvoorbeeld het curriculum vitae of gedrag tijdens de sollicitatie aan te passen na feedback van een negatieve kandidatuur.

Uit het onderzoek van Van Hooft, Kammeyer-Mueller, Wanberg, Kanfer en Basbug (2020) blijkt dat actief werkzoekgedrag een sterker verband vertoont met de uitkomsten van de werkzoekfase, wat mogelijks te verklaren valt door het feit dat werkzoekenden effectief een kandidatuur kunnen ingediend hebben (Wanberg et al., 2020).

Naast het onderscheid tussen voorbereidend en actief werkzoekgedrag moet er ook gekeken worden naar de informatiebronnen die worden gebruikt tijdens de werkzoekfase (Schwab, Rynes, & Aldag, 1987). Deze bronnen kunnen zowel formeel als informeel zijn en hebben elk hun voor- en nadelen. Formele bronnen zijn bronnen die tot stand komen door de tussenkomst van tussenpersonen zoals openbare tewerkstellingsdiensten, recruitmentbureaus of universiteitsloopbaanbegeleiding in het geval van studenten en bevatten onder meer vacatures, jobadvertenties in kranten en andere informatie tot stand gebracht door aanwervende organisaties (Barber et al., 1994). Informele bronnen hebben betrekking tot de persoonlijke contacten, connecties en netwerken die een werkzoekende kan aanspreken in zijn zoektocht naar werk zoals vrienden, familie, kennissen en collega's (Montgomery, 1992; Saks & Ashforth, 1997).

Beide types van bronnen kunnen zowel online als offline zijn. Er wordt verwacht dat er door de coronacrisis een shift zal plaatsvinden naar een groter gebruik van online bronnen ten aanzien van offline bronnen, zoals face-to-face gesprekken met de werkgever. Daarnaast dient men volgens Marsden en Gorman (2001) ook een onderscheid te maken tussen sterke en zwakke banden, aangezien dit voor een grote variëteit kan zorgen binnen de categorie van informele bronnen.

Het is belangrijk voor de werkzoekende om een goede mix samen te stellen van verschillende bronnen, aangezien ze allemaal gelinkt zijn aan een verschillend en specifiek deel van de arbeidsmarkt. Daarnaast verschillen de bronnen ook sterk in hoe efficiënt en tijd- en kostenintensief ze zijn (Varshavskaya & Podverbnykh, 2020).

Verschillende onderzoeken binnen de wetenschappelijke literatuur met betrekking tot het werkzoekproces van werkzoekenden en universitair pas afgestudeerden hebben aangetoond dat informele kanalen populairder en doeltreffender zijn bij de zoektocht naar een job (Allen & van der Velden, 2007; Granovetter, 1995; Jackson, 2014; Miranda & Duarte, 2020; Zottoli & Wanous, 2000). Dit is volgens Breaugh (2008) enerzijds te danken aan het feit dat informele bronnen meer specifieke en nauwkeurige informatie bieden over de jobinhoud en wat er juist verwacht wordt in tegenstelling tot formele kanalen. Door gebruik te maken van informele kanalen kunnen werkzoekenden zich beter voorbereiden op een sollicitatie en de kans verhogen om een job te vinden die in lijn ligt met hun interesses en vaardigheden. Vervolgens wordt ook een groot deel van de openstaande vacatures

enkel bekend gemaakt door middel van informele kanalen (Granovetter, 1995; Van Hoyer, 2014). Daarenboven toont het onderzoek van Van Hoyer, Van Hooft en Lievens (2009) ook aan dat het effect van netwerken in het werkzoekproces vooral voordeel oplevert wanneer de sociale netwerken van de werkzoekenden uit contacten van hoge kwaliteit bestaan. Dit verklaart ook waarom studenten met een minder professioneel ontwikkeld netwerk minder voordeel halen uit het gebruik van informele bronnen.

Als laatste is ook de keuze van het soort werkzoekstrategie van groot belang om de variëteit in de kwaliteit van het werkzoekgedrag in kaart te brengen. De werkzoekstrategie werd in de literatuur beschreven als het algemeen gedragstraject dat iemand aflegt om zijn doel te bereiken (Van Hooft, Wanberg, & Van Hoyer, 2013; Van Hoyer, 2014). Sommige individuen kunnen een heel specifiek en duidelijk beeld hebben over het soort job waarnaar men op zoek is, terwijl anderen een eerder vaag idee hebben en een bredere waaier aan opportuniteiten in hun zoektocht als mogelijkheden beschouwen. In de wetenschappelijke literatuur maakt men daarom een onderscheid tussen drie verschillende werkzoekstrategieën, namelijk: een gerichte strategie, een exploratieve strategie en een lukrake strategie (Crossley & Highhouse, 2005; Stevens & Turban, 2001; Stevens & Beach, 1996).

Een gerichte strategie verwijst naar het hebben van duidelijke werkgelegenheidsdoelen en topkeuzes met betrekking tot potentiële werkgevers reeds vroeg in het zoekproces. Werkzoekenden die deze strategie hanteren concentreren hun zoekinspanningen op een select en zorgvuldig gekozen aantal werkgevers en solliciteren enkel naar functies waarin ze geïnteresseerd zijn en aansluiten bij hun behoeften en kwalificaties.

Werkzoekenden die opteren voor een meer verkennende strategie staan open voor de exploratie van nieuwe opportuniteiten buiten hun initiële zoekdoelen of opleidingsgebied en verkennen een breed aantal potentiële arbeidskansen. Daarenboven is men ook gemotiveerd om actief werkgerelateerde informatie te verzamelen uit vele verschillende bronnen, zoals familie, vrienden, kennissen en arbeidsbureaus.

Een lukrake strategie verwijst naar het hanteren van een “op goed geluk” aanpak waarbij de werkzoekenden passief op zoek gaan naar werkgerelateerde informatie, geen duidelijke tactiek hanteren in hun zoektocht of zonder enig rationeel motief veranderen van werkzoek tactiek. Werkzoekenden die deze strategie hanteren hebben eerder vage en onduidelijke doelen en zullen geneigd zijn de eerst mogelijke aanvaardbare job te aanvaarden.

Zowel een gerichte als een verkennende strategie genieten de voorkeur aangezien in de wetenschappelijke literatuur bewezen werd dat het gebruik van deze strategieën meer kans heeft om te leiden tot positieve uitkomsten tijdens de zoektocht naar werk zoals het aantal ontvangen aanbiedingen en de tevredenheid met de nieuwe job. Het gebruik van een lukrake strategie

daarentegen is eerder negatief gecorreleerd met de uitkomsten van de werkzoekfase en wordt veeleer afgeraden (Crossley & Highhouse, 2005; Koen et al., 2010).

In tijden van crisis is het erg moeilijk om de volgende stappen van iemands loopbaan te plannen. Er wordt verwacht, op basis van de literatuur inzake de STWT tijdens voorgaande recessies en crisissen, dat werkzoekenden zich flexibeler zullen opstellen naar de arbeidsmarkt toe tijdens de coronacrisis. Werkzoekenden kunnen hun zoekgebied potentieel uitbreiden en werk zoeken buiten het initiële zoekgebied, studiedomein en/of vaardigheden om toch een job te kunnen bemachtigen.

Volgens Van Hooft, Wanberg en Van Hove (2013) kan van een kwalitatieve werkzoekfase gesproken worden wanneer er voldaan is aan vier belangrijke voorwaarden. Een eerste voorwaarde stelt dat de werkzoekende doelen moet stellen en zich moet inzetten om deze doelen te bereiken. Als tweede voorwaarde stellen de auteurs dat de werkzoekenden een gerichte of verkennende strategie moeten aanwenden en gebruik moeten maken van diverse informatiebronnen in hun zoektocht. Een derde voorwaarde omvat het hebben van zelfcontrole over emoties en motivatie tijdens de zoektocht naar werk. Als laatste voorwaarde moet er ook gereflecteerd worden over de gedragingen en uitkomsten tijdens het zoekproces om hieruit te leren en progressie te maken.

2.1.4.3 Derde fase: werkaanpassingsfase

De laatste fase van de STWT vindt plaats wanneer de student de organisatie betreedt en begint te leven als een fulltime werknemer. Het is in deze fase dat de student daadwerkelijk de overgang moet maken van voltijds student naar voltijds werknemer. De resultaten van deze fase worden over het algemeen aangeduid als proactieve uitkomsten, werkaanpassing, socialisatie, loopbaansucces en werkrolidentificatie.

2.2 De school naar werk transitie tijdens een recessie

2.2.1 Invloed recessie op jeugdwerkloosheid

Jeugdwerkloosheid en algemene economische ontwikkelingen zijn sterk gecorreleerd (Clark & Summers, 1982; Dietrich, 2013). Bij een recessieve economische situatie ontslaan bedrijven werknemers of nemen ze minder mensen aan als gevolg van een afname van de vraag. Dit treft jongeren onevenredig hard.

De huidige statistieken omtrent de impact van de coronacrisis op de Belgische arbeidsmarkt tonen aan dat, hoewel de impact op globale arbeidsmarktindicatoren eerder beperkt is, jongeren en hogeschoolden de hardst getroffen groepen zijn. Zo daalde het aantal werkende jongeren met 8,6% en zag men een procentuele toename van 9,7% in het aantal hogeschoolde werkzoekenden (Statbel, 2021).

Wanneer ook de Vlaamse statistieken geanalyseerd worden kan men vaststellen dat de hardst getroffen groep deze is van werkzoekenden tussen de 25 en 29 jaar. Het aantal niet-werkende werkzoekenden binnen deze groep stijgt gemiddeld met een onwaarschijnlijke 8,9% in 2020 ten opzichte van 2019 (VDAB, 2020).

Deze statistieken liggen in lijn met wat verwacht wordt op basis van voorgaande wetenschappelijke onderzoeken omtrent het afstuderen in een crisiscontext, waar aangetoond werd dat jongvolwassenen de grootste risicocategorie zijn in tijden van economische en financiële crisis (Kerckhoff, 2007; Koen et al., 2012; Vuolo et al., 2012).

Uit enkele recente International Labor Organization (2020a, 2020b) rapporten over de impact van de coronacrisis kan verder ook afgeleid worden dat jongeren reeds voor de pandemie een risicocategorie vormden en zij nu ook de grootste verliezers zijn met de grootste stijging in werkloosheid en competitie als gevolg. Daarnaast werd ook opgemerkt dat jongeren hun intrede op de arbeidsmarkt eerder zullen uitstellen door de onzekerheid van de huidige crisis (d.i., uitstel van werk zoeken) (ILO, 2020).

Jeugdwerkloosheid is bijzonder gevoelig voor economische schommelingen als gevolg van de insider/outsider- en last-in/ first-out-dynamiek (Möller, 2017). De last-in/ first-out-dynamiek stelt dat bedrijven lagere opportuiniteitskosten hebben wanneer zij jonge werknemers ontslaan in plaats van oudere omdat er minder in hun opleiding werd geïnvesteerd. Bovendien hebben jonge werknemers vaak ook minder bescherming tegen ontslag (O'higgins, 1997). Daarnaast worden in de literatuur over arbeidsmarktparticipatie en ongelijkheid jongeren vaak beschouwd als outsiders of kwetsbaren. Een groep die wordt gekenmerkt door ongunstige omstandigheden en minder kansen ten opzichte van andere groepen insiders, zoals mannen van middelbare leeftijd met een vaste aanstelling (Lindbeck & Snower, 2001).

Naast jeugdwerkloosheid krijgen pas afgestudeerden ook meer te maken met ondertewerkstelling in tijden van een recessie (Aronson, Callahan, & Davis, 2015). Ondertewerkstelling wordt in de literatuur gezien als een situatie waarbij een persoon overgekwalificeerd, onderbetaald, onderbenut of onvoldoende tewerkgesteld is binnen een bepaalde job en de capaciteiten van het individu dus niet ten volle benut worden in termen van vaardigheden, ervaring en beschikbaarheid om te werken (Feldman, 1996; Harrington & Fogg, 2011; McKee-Ryan & Harvey, 2011).

Een florissante arbeidsmarkt zal kandidaten die geen goede aansluiting vinden bij een organisatie vaak de kans geven om zelf de sollicitatieprocedure stop te zetten en alternatieven te zoeken. Een hoger werkloosheidscijfer zal er echter toe leiden dat werkzoekenden minder selectief worden en dus minder jobaanbiedingen afwijzen, zelfs als een job ongewenst is (Blau & Robins, 1990).

De hoge werkloosheid en slechte match tussen het individu en de job kan zorgen voor een zorgwekkende impact op de verdere loopbaan van de pas afgestudeerden. Zo werd in enkele wetenschappelijk onderzoeken aangetoond dat studenten die afstuderen tijdens een recessie significant minder verdienen dan hun medestudenten die afstudeerden voor de crisis en dit wel tot tien jaar na het afstuderen (Kahn, 2010; Oreopoulos, von Wachter, & Heisz, 2012; Schwandt & von Wachter, 2019). Bovendien vonden Arranz en Muro (2001) ook dat vroegere werkloosheidservaringen tot langere toekomstige werkloosheidsperioden leiden.

2.2.2 Invloed recessie op werkwaarden

Werkwaarden verwijzen naar wat individuen belangrijk vinden in hun job (Jin & Rounds, 2012). Het zijn gegeneraliseerde overtuigingen over de relatieve wenselijkheid van verschillende aspecten van werk en werkgerelateerde uitkomsten (Lyons, Higgins, & Duxbury, 2010). Hoewel er veel verschillende typologieën van werkwaarden bestaan, zijn er in onderzoek uit het verleden vier categorieën consistent geïdentificeerd: intrinsieke werkwaarden, extrinsieke werkwaarden, sociale/altruïstische werkrelatie werkwaarden en prestige werkwaarden. Intrinsieke werkwaarden hebben betrekking op de inherente psychologische bevredigingen van werken, zoals interessant werk, uitdaging, afwisseling en intellectuele stimulatie (Elizur, 1984; Jin en Rounds, 2012; Lyons et al, 2010; Ros et al., 1999). Extrinsieke werkwaarden hebben betrekking op materiële aspecten van werk, zoals loon en werkzekerheid (Elizur, 1984; Jin & Rounds, 2012; Lyons et al., 2010; Ros, Schwartz, & Surkiss, 1999; Schwartz, 1999). Sociale/altruïstische werkrelatie werkwaarden hebben betrekking op relaties met collega's, leidinggevenden en andere mensen, de wens om anderen te helpen en een bijdrage te leveren aan de samenleving (Dawis & Lofquist, 1984; Finegan, 2000; Jin & Rounds, 2012; Leuty & Hansen, 2011; Lyons et al., 2010; Pryor, 1987). Ten slotte hebben prestige werkwaarden betrekking op status, invloed en macht (Dawis & Lofquist, 1984; Jin & Rounds, 2012; Leuty & Hansen, 2011; Lyons et al., 2010; Pryor, 1979; Ros et al., 1999; Schwartz, 1999).

Verder kan er bij de extrinsieke werkwaarden nog een onderscheid gemaakt worden tussen belonende werkwaarden en zekerheidswerkwaarden. Belonende werkwaarden zijn gebaseerd op prestatie- en machtsmotivaties die gericht zijn op loon, promotie en het verkrijgen van een hogere status op het werk (Schwartz, 1992). Zekerheidswerkwaarden zijn gerelateerd aan het zoeken naar stabiliteit en veiligheid en zijn gebaseerd op preventieve vormen van regulering die individuen wegdrijven van angstopwekkende situaties (Leikas, Lönnqvist, Verkasalo, & Lindeman, 2009). Deze twee soorten werkwaarden zijn geassocieerd met verschillende werkgerelateerde uitkomsten.

Op basis van resultaten uit een Finse steekproef lijkt een focus op het vinden van een vaste job met goede arbeidsomstandigheden geen goede strategie om werk te vinden tijdens een recessie. Dit aangezien een focus op veiligheid in de context van een moeilijke realiteit een discrepantie

weerspiegelt tussen verwachtingen (d.i., stabiliteit hebben) en de kansen die kunnen worden geboden (bijvoorbeeld flexibele en veranderende banen). Anderzijds kunnen belonende werkwaarden tijdens een recessie individuen motiveren om een job te vinden om een inkomen te verdienen en een onafhankelijk leven te kunnen leiden, wat een fundamentele taak van jongvolwassenheid is. De uitdaging om een job te vinden in een recessie zou dus kunnen verklaren waarom belonende werkwaarden positief en zekerheidswaarden negatief gerelateerd waren aan het vinden van een job (Sorthaix, Chow, & Salmela-aro, 2015).

Kuron, Lyons, Schweitzer en Ng (2015) onderzochten bij een steekproef, bestaande uit millennials, of werkwaarden variëren naargelang de verschillende fasen van de STWT. De millennials werden in twee verschillende groepen onderverdeeld: de pre-carrière - en de werkende millennials. Ondanks kleine verschillen in individuele waarde-items, werden op categorieniveau geen significante verschillen tussen pre-carrière en werkende millennials vastgesteld. Dit betekent dat de werkwaarden van millennials redelijk stabiel blijven naarmate ze ouder worden en meer werkervaring opdoen. De weinige significante verschillen die werden gevonden suggereren dat het belang van salaris toeneemt als millennials gaan werken, terwijl het belang dat zij hechten aan immateriële aspecten van de job afneemt.

Johnson (2008) voerde een studie uit waarbij 149 masterstudenten en afgestudeerde studenten deelnamen aan een rangschikkingsonderzoek van werkwaarden. De resultaten van dit onderzoek geven aan dat de belangrijkste werkwaarden voor studenten het soort werk waren (d.i., het werk dat het individu interessant en leuk vindt), gevolgd door het loon. Ook in een gedateerd onderzoek van Lieb (2003) gaven 138 universiteitsstudenten loon aan als de belangrijkste werkwaarde bij het overwegen van een job. Een replicatie van de studie van Johnson werd twee jaar later uitgevoerd door Deason (2010) om na te gaan of de crisis een impact kon hebben op de voorkeur en rangschikking van bepaalde werkwaarden qua belangrijkheid. Opnieuw bleken de werkwaarden stabiel te zijn en konden er geen significante veranderingen aangetoond worden in de rangschikking van bepaalde werkwaarden.

Daarnaast zijn er ook onderzoeken die aantonen dat de context, zoals een neerwaartse economie of ingrijpende gebeurtenissen, weldegelijk een effect kunnen hebben op de werkwaarden van werkzoekende studenten. Zo is uit het onderzoek van Johnson, Sage en Mortimer (2012) gebleken dat de toen aanwezige recessie de belonende extrinsieke werkwaarden, zoals bijvoorbeeld een hoog loon of doorgroeimogelijkheden, verzwakte. Vervolgens vond men ook dat het belang van zekerheidswerkwaarden, zoals een vaste job, significant toenam. Ook het recente onderzoek van Stremersch en Van Hove (2021) toonde aan dat zekerheidswerkwaarden aan relatief belang wonden bij werkzoekenden als gevolg van de coronacrisis. In een onzekere arbeidsmarkt gekenmerkt door

stijgende werkloosheidscijfers acht men het met gevolg waarschijnlijk dat er een effect zal zijn op de hiërarchie van de werkwaarden en meer bepaald de zekerheidswerkwaarden.

2.2.3 COVID-19 specifiek

Het nieuwe coronavirus heeft tot gevolg dat vele jongeren in hun STWT hun loopbaanplannen hebben moeten aanpassen aan deze nieuwe realiteit. Binnen de wetenschappelijke literatuur werd aangetoond dat werkzoekenden een actieve rol moeten vervullen bij de constructie van hun nieuwe loopbaan en dat het hebben van een hoge graad van loopbaanaanpassingsvermogen en zelfeffectiviteit de zoektocht naar werk ten goede komt (Koen et al., 2010). Deze stelling zal in huidig economisch klimaat, gekenmerkt door hoge instabiliteit en onzekerheid, steeds meer van toepassing blijken.

Loopbaanaanpassingsvermogen wordt binnen de literatuur algemeen beschreven als het vermogen om zich aan te passen aan nieuwe loopbaan gerelateerde omstandigheden en werd reeds op vele verschillende manieren geconceptualiseerd. De meest relevante conceptualisatie van loopbaanaanpassingsvermogen voor de school naar werk transitie kan echter worden teruggevonden in de onderzoeken van Savickas (1997; 2002; 2005).

Volgens Savickas omvat loopbaanaanpassingsvermogen vier belangrijke dimensies: loopbaanplanning, loopbaanverkenning, besluitvaardigheid en zelfvertrouwen. Er kan vastgesteld worden dat Savickas' dimensies van loopbaanaanpassingsvermogen sterk gelijklopend zijn met deze van de eerste fase van het eerder geschetste integratieve model van de school naar werk transitie. De eerste twee dimensies, namelijk loopbaanplanning en loopbaanverkenning, kwamen tijdens de bespreking van de eerste fase reeds aan bod.

Vervolgens worden deze twee dimensies nog aangevuld met als eerste, zelfvertrouwen wat in de literatuur sterk gerelateerd bleek te zijn aan het concept van zelfeffectiviteit wat ook reeds eerder besproken werd in dit onderzoek (da Motta Veiga, Turban, Gabriel, & Chawla, 2018; Saks, Zikic, & Koen, 2015). Als laatste is ook besluitvaardigheid van groot belang om een keuze te maken in welke loopbaan men wil nastreven. Recente studies tonen aan dat deze vier dimensies een goede basis vormen voor de conceptualisatie van het loopbaanaanpassingsvermogen.

Naast het bezitten van loopbaanaanpassingsvermogen is ook agentisch streven heel belangrijk om veerkrachtig te zijn in tijden gekenmerkt door grote onzekerheid. Zo toonden Vuolo, Staff en Mortimer (2012) in hun onderzoek aan dat individuen die trouw bleven aan hun vooropgestelde hoge werkzoekdoelen minder lang op zoek waren naar een job en ook een hoger startersloon hadden dan deze die afzagen van hun doelen.

De COVID-19 crisis is daarentegen wel anders dan voorgaande recessies en crisissen aangezien deze naast een economische bedreiging ook een fysieke bedreiging creëert, waardoor individuen hun werkzoekgedrag zullen aanpassen. Door de pandemie zijn face-to-face jobs een risico geworden, zowel vanuit een financieel perspectief als vanuit een fysiek oogpunt (Rudolph et al., 2020). Ook de social distancing maatregelen van de Belgische overheid en het feit dat thuiswerk de norm werd heeft een impact op het werkzoekgedrag. Er wordt verwacht dat individuen hun carrièreverwachtingen zullen heroriënteren en solliciteren voor jobs binnen sectoren die minder zwaar getroffen zijn of voor jobs die men van thuis uit kan doen. In de wetenschappelijke literatuur wordt geargumenteed dat individuen op die manier de onzekerheid gecreëerd door de crisis het hoofd kan bieden en de controle over het werkzoekproces vergroot (McFarland, Reeves, Porr, & Ployhart, 2020).

Naast de omvangrijke negatieve gevolgen op de school naar werk transitie die men kan observeren bij voorgaande recessies, kan de coronacrisis ook positieve uitkomsten tot stand brengen. Zo kan de crisis er bijvoorbeeld voor zorgen dat studenten hun loopbaantrajecten opnieuw moeten evalueren en kan dit potentieel leiden tot een hogere arbeidsvoldoening doordat men de zoektocht naar een job uitgebreid heeft naar jobs die aanvankelijk buiten hun studie- of werkzoekgebied lagen. Akkermans, Richardson en Kraimer (2020) en Akkermans, Seibert en Mol (2018) beschreven dit als het tot stand brengen van een weloverwogen denkproces waardoor de negatieve loopbaanschok die door de COVID-19 crisis gecreëerd werd kan leiden tot opportuniteiten voor alternatieve loopbaanontwikkeling.

Een tweede potentiële positieve uitkomst van de coronacrisis omvat de noodzaak van individuen om zich bij te scholen of hun vaardigheden en skills van een upgrade te voorzien om aan de aangepaste verwachtingen van de arbeidsmarkt te voldoen (De Vos, Van der Heijden, & Akkermans, 2020).

Deze studie onderzoekt de invloed van COVID-19 op de werkzoekfase bij werkzoekende studenten: hoe is hun werkzoekgedrag en zijn er veranderingen merkbaar naar aanleiding van de coronacrisis? In deze studie wordt werkzoekgedrag bekeken als bestaande uit 2 belangrijke dimensies. De eerste dimensie omvat de intensiteit en de geleverde inspanningen bij het zoeken naar werk. In een tweede dimensie wordt gekeken naar de kwaliteit en inhoud van het werkzoekgedrag. Het onderzoek van Stremersch en Van Hove (2021) toonde aan dat de huidige crisis een significante impact had op het werkzoekproces. Studenten bleken daarentegen wel ondervertegenwoordigd in de steekproef. Dit onderzoek heeft dan ook als eerste doel licht te werpen op de impact die werkzoekende studenten ervaren ten gevolge van COVID-19 inzake de werkzoekfase binnen de STWT. De onderzoeksvraag daarbij luidt als volgt:

Onderzoeksvraag 1: Wat is de impact van de coronacrisis op het werkzoekgedrag van werkzoekende studenten?

Onderzoek inzake werkwaarden toont aan dat de context, zoals een neerwaartse economie of ingrijpende gebeurtenissen, een effect kunnen hebben op de voorkeur voor bepaalde werkwaarden bij werkzoekende studenten. Zo is uit het onderzoek van Johnson, Sage en Mortimer (2012) gebleken dat de toen aanwezige recessie de belonende extrinsieke werkwaarden, zoals bijvoorbeeld een hoog loon of doorgroeimogelijkheden, verzwakte en dat het belang van zekerheidswerkwaarden zoals een vaste job significant toenam. Ook het recente onderzoek van Stremersch en Van Hove (2021) toonde aan dat zekerheidswerkwaarden aan relatief belang wonnen bij werkzoekenden als gevolg van de coronacrisis. Als tweede doel van deze studie wordt ook getracht om mogelijke veranderingen betreffende het belang van bepaalde werkwaarden bij werkzoekende studenten tijdens de coronacrisis in kaart te brengen. De onderzoeksvraag luidt als volgt:

***Onderzoeksvraag 2:** Wat is de impact van de coronacrisis op het belang van bepaalde werkwaarden bij werkzoekende studenten?*

2.3 Mentaal welzijn

Van alle leeftijdsgroepen staat bij jongeren het mentaal welzijn het meest onder druk door COVID-19, zo blijkt uit een rapport van de GEMS dat alle beschikbare studies daarover bundelt (GEMS, 2020). De Motivatiebarometer van de Universiteit Gent bijvoorbeeld leert dat jongvolwassenen (18-35 jaar) al de hele crisis lang minder goed hun psychologische noden hebben kunnen vervullen in vergelijking met andere bevolkingsgroepen. Het gaat dan om verbondenheid, autonomie en geloof in eigen kunnen: zaken die mensen nodig hebben om zich goed te voelen (Universiteit Gent, 2021). Ook de Grote Coronastudie van de Universiteit Antwerpen rapporteert bij jongeren stevast een lager mentaal welzijn. Opvallend daarbij is het grote verschil tussen studenten en niet-studenten bij de leeftijdsgroep 16- tot 25-jarigen. Studenten hebben het opmerkelijk moeilijker dan hun leeftijdsgenoten die werken (Universiteit Antwerpen, 2021). Die laatste groep haalt betekenis en sociale contacten uit de werkplek, terwijl studenten deze net zien wegvallen (Lootens & van Hove, 2011).

Ziekte-uitbraken verstoren dus niet alleen fundamentele levensactiviteiten en belemmeren de economische groei, maar kunnen ook zowel acute als langetermijneffecten hebben op het welzijn van individuen (McKibbin & Fernando, 2020; Smith, Keogh-Brown, & Barnett, 2011). Veel studies hebben consequent verbanden gevonden tussen het uitbreken van infectieziekten en een groot aantal psychologische en gedragsmatige gevolgen. Tot de negatieve psychologische gevolgen die het vaakst zijn gerapporteerd, behoren een grotere incidentie van depressie en psychologische nood (Bai et al., 2004; Bults, Beaujean, de Zwart, et al., 2011; Jones & Salathé, 2009; Shultz et al., 2016), bezorgdheid (Thompson, Garfin, Holman, & Silver, 2017), angst om geïnfecteerd te raken (Horney, Moore, Davis, & MacDonald, 2010; Jehn, Kim, Bradley, & Lant, 2011; Leggat, Brown, Aitken, & Speare, 2010; Rubin,

Potts, & Michie, 2010) en subjectief welbevinden (Lau et al., 2008). Wat gedragsmatige gevolgen betreft, leidde blootstelling aan uitbraken ook tot preventief gedrag, zoals betere hygiënische praktijken (Bults, Beaujean, De Zwart, et al., 2011; Kiviniemi, Ram, Kozlowski, & Smith, 2011) en het aangaan van sociale afstand en isolatie (Setbon, Le Pape, Létroublon, Caille-Brillet, & Raude, 2011; Wong & Sam, 2010).

Naast de negatieve gevolgen op het welzijn van ziekte-uitbraken in het algemeen, wordt de wijdverspreide onzekerheid op de arbeidsmarkt ook in verband gebracht met veel schadelijke psychologische uitkomsten waaronder verhoogde angst en vrees voor iemands toekomstige carrièremogelijkheden en kansen (Cauchemez et al., 2009).

Daarnaast kunnen werkloosheid en ondertewerkstelling, die mogelijke gevolgen zijn van een recessie, een aanzienlijke impact hebben op het welzijn van afgestudeerden (US Congress Joint Economic Committee, 2010). Behalve permanente littekens op de toekomstige inzetbaarheid en het toekomstige inkomen kan werkloosheid ook littekens achterlaten op het algemene welzijn van de betrokkene en kan dit ook de toekomstige werkgelegenheidsvooruitzichten belemmeren. Korpi (1997) stelt dat deze littekens kunnen leiden tot ontmoediging, onvermogen om nieuwe vaardigheden te verwerven en onbevredigende prestaties bij sollicitatiegesprekken, die zich allen vertalen in een lage kans op werkaanbiedingen. Uit onderzoek naar werkloosheid in het algemeen is gebleken dat er een verband bestaat met psychologische onrust waaronder schaamte, depressie en angst (Van Horn, 2014). Ondertewerkstelling kan tot vergelijkbare negatieve uitkomsten leiden (Koen et al., 2012).

Inzake de psychologische impact van de coronacrisis op studenten is echter nog niet heel veel geweten. Enkele studies hebben wel getracht om de psychische symptomen die tot stand gebracht zijn door de crisis in kaart te brengen. Een algemene studie van Wang et al (2020) in China vond dat COVID-19 een matige tot ernstige impact had op het psychische welzijn van de ondervraagde volwassenen. Andere onderzoeken constateerden ook additionele negatieve symptomen, zoals depressie, angst, stress, verlaagde welzijn en slaapproblemen (Charles, Strong, Burns, Bullerjahn, & Serafine, 2021; Gao et al., 2020; Huang & Zhao, 2020; Liu et al., 2020; Sønderskov, Dinesen, Santini, & Østergaard, 2020; Wang, Xu, Zhang, & Fang, 2017; Wilson et al., 2020). Daarnaast vonden deze onderzoeken ook dat individuele verschillen zoals het student zijn of een leeftijd hebben lager dan 35 de kans vergrootten op de negatieve psychologische effecten.

Een recent wetenschappelijk onderzoek van Stremersch en Van Hove (2021) inzake het werkzoekproces en psychisch welzijn van werkzoekenden tijdens de coronacrisis bevestigde reeds deze hypothesen bij werkzoekenden waarvan de gemiddelde leeftijd rond de 42 jaar schommelde.

Gezien de resultaten van bovenstaand onderzoek, de precaire staat van de arbeidsmarkt gecreëerd door COVID-19 en de toenemende onzekerheid onder werkzoekende studenten over een succesvolle

transitie naar werk lijkt het sterk aangewezen kwalitatief onderzoek uit te voeren naar hoe het gesteld is met het psychisch welzijn van de werkzoekende student in de huidige crisis.

Om licht te werpen op de mentale gezondheid en hoe het gesteld is met het psychologische welzijn van de werkzoekende studenten in het coronatijdperk tracht dit onderzoek volgende onderzoeksvraag te beantwoorden:

Onderzoeksvraag 3: *Wat is de impact van de coronacrisis op het mentale welzijn (d.w.z. bezorgdheid om een job te vinden, stress tijdens de transitie en mentaal welbevinden) van werkzoekende studenten?*

3 METHODE

Het doel van dit onderzoek is gericht op het verwerven van nieuwe inzichten inzake de school naar werk transitie van studenten die hun zoektocht naar werk aanvatten tijdens de coronacrisis. Hierbij wordt vooral gefocust op de werkzoekfase binnen de ruimere STWT. Daarnaast wordt ook getracht te onderzoeken welke impact de coronacrisis heeft op het belang van bepaalde werkwaarden en het mentale welzijn van de werkzoekende student. In het algemeen wordt met deze studie een poging ondernomen om een antwoord te formuleren op de rijzende vraag binnen de wetenschappelijke literatuur omtrent de impact van de coronapandemie op de loopbaan, mentale gezondheid en emotionele toestand van individuen in verschillende fasen van hun carrière. Meer specifiek moet volgens onderzoekers vooral gefocust worden op jongvolwassenen, aangezien zij reeds voor de uitbraak van de pandemie de meest kwetsbare categorie van de arbeidsmarkt bezielden (Blustein et al., 2020; Restubog et al., 2020). Dit onderzoek, dat specifiek gericht is op jongeren in de STWT die gezocht hebben naar werk gedurende de coronacrisis, tracht zo bij te dragen tot de wetenschappelijke literatuur. Naast de wetenschappelijke meerwaarde van dit onderzoek tracht deze studie met enkele praktische implicaties en aanbevelingen ook een meerwaarde te bieden voor de praktijk.

Een eerste stap in het onderzoek bestond uit het uitvoeren van een diepgaande en gerichte literatuurstudie in het kader van de school naar werk transitie en dit zowel in een normale context als in een crisiscontext om achtergrondinformatie te verschaffen voor de ontwikkeling van specifieke onderzoeksvragen. Om een antwoord te formuleren op de verschillende onderzoeksvragen werd kwalitatief onderzoek verkozen boven kwantitatief onderzoek, aangezien deze methode toelaat meer diepgaande informatie te verzamelen. (Philipsen & Vernooy-Dassen, 2004).

3.1 **Dataverzameling**

Onderzoeksinstrument

Met inachtneming van de verschillende mogelijke onderzoeksinstrumenten binnen het domein van kwalitatief onderzoek werd in deze studie geopteerd voor het gebruik van een semigestructureerd interview voor de dataverzameling. Het grote voordeel van deze bevragsingsvorm ligt in het feit dat er naast de vastgelegde vragen ook dieper kan worden ingegaan op antwoorden van de respondenten.

Om het interview vlot te laten verlopen en een leidraad te hebben tijdens het interview werden twee interviewgidsen opgesteld, één voor masterstudenten die op zoek zijn naar een job¹ en één voor

¹ Zie bijlage 1.1: Interviewgids voor werkzoekende masterstudenten

masterstudenten die reeds een job konden bemachtigen². De interviewgidsen bestaan uit drie verschillende delen gebaseerd op de onderzoeksvragen en de wetenschappelijke literatuur. Naast deze drie grote delen werden ook enkele inleidende en afrondende vragen gesteld.

In het eerste deel van het interview werden vragen gesteld inzake loopbaanplanning en -ontwikkeling en werd gepeild naar de activiteiten en voorbereiding die voorafgaan aan de werkzoekfase en het effectief zoeken naar werk.

In het tweede deel van het interview werd eerst gepeild naar het werkzoekgedrag van de respondenten die werk zochten tijdens de coronacrisis. Om een beter beeld te krijgen van het werkzoekgedrag werden concrete vragen gesteld met betrekking op de werkzoekinspanning, het gebruik van bronnen en strategie en de uitdagingen die de respondenten ervaren tijdens het zoeken naar werk. Vervolgens werden in dit deel ook vragen gesteld om na te gaan of er potentieel een verandering zichtbaar was in het belang van bepaalde werkwaarden naar aanleiding van de coronacrisis. Daarna werd ook gepeild naar de algemene opinie omtrent thuiswerk aangezien dit door COVID-19 een belangrijke factor in het werkzoekproces kan geworden zijn.

Als laatste werden vragen gesteld rond het mentaal welzijn van de respondenten aangezien dit ook een grote rol speelt in een succesvolle school naar werk transitie. Enkele vragen rond het mentaal welzijn naar aanleiding van de coronacrisis die in dit onderzoek aan bod kwamen omvatten: de bezorgdheid om geen job te vinden, de mate waarin de respondenten meer of minder stress ervaren dan voor de crisis en het algemeen welbevinden van de respondenten. De volledige interviewgidsen kunnen geraadpleegd worden achteraan in bijlage 1.1 en bijlage 1.2 van dit onderzoek.

Steekproef

In totaal werden in het kader van deze studie 20 masterstudenten geïnterviewd. Er werd door de onderzoekers gekozen om zowel masterstudenten te contacteren die afstudeerden in 2020 en werk zochten tijdens de coronacrisis als masterstudenten die afstuderen in 2021 en nog op zoek zijn naar werk of reeds werk vonden. Voor het onderzoek werd geopteerd om een doelgerichte steekproeftrekking te hanteren.

Bij het rekruteren van participanten werd gepoogd een evenwichtige mix te creëren van masterstudenten die reeds werk vonden en masterstudenten die nog op zoek zijn naar een job. De steekproef bestaat uit 6 werkzoekende masterstudenten en 14 masterstudenten die reeds een job konden bemachtigen. Daarnaast werd bij de selectie van de participanten ook rekening gehouden met de studierichting en werd getracht om participanten van verschillende faculteiten van diverse

² Zie bijlage 2.1: Interviewgids voor masterstudenten die reeds een job vonden

Vlaamse universiteiten te bevragen om zo een zekere diversiteit te hebben in de steekproef. De keuze om deze diversiteit in studierichtingen te creëren werd gebaseerd op recente wetenschappelijke literatuur rond het zoeken naar werk tijdens COVID-19, die aantoonde dat de impact van de crisis sterk afhankelijk is van de sector die bekeken wordt (Hensvik, Le Barbanchon, & Rathelot, 2021). Ook de cijfers van de Vlaamse arbeidsmarkt inzake de ontvangen vacatures per sector toonden aan dat de crisis een onevenredige impact heeft gehad op de verschillende sectoren en beroepen³ (VDAB, 2020).

Een overzicht van de verschillende universiteiten en faculteiten waartoe de bevroegde respondenten behoren, samen met het geslacht, afstudeerjaar en de werkstatus, wordt weergegeven in tabel 1.

Tabel 1: Karakteristieken van de participanten

Participant	Gender	Werkstatus	Universiteit	Afgestudeerd	Faculteit
Sophie	Vrouw	Op zoek	UGent	2021	Wetenschappen
Sarah	Vrouw	Werk gevonden	UGent	2021	Economie en Bedrijfskunde
Julie	Vrouw	Werk gevonden	UGent	2021	Farmaceutische Wetenschappen
Thomas	Man	Werk gevonden	UGent	2020	Politieke en Sociale Wetenschappen
Lauren	Vrouw	Werk gevonden	UGent	2020	Politieke en Sociale Wetenschappen
Maud	Vrouw	Werk gevonden	UGent	2021	Politieke en Sociale Wetenschappen
Hannah	Vrouw	Op zoek	UGent	2021	Psychologie en Pedagogische Wetenschappen
Lisa	Vrouw	Werk gevonden	KUL+ UH	2021	Recht en Criminologie
Fien	Vrouw	Werk gevonden	UGent	2020	Economie en Bedrijfskunde
Elena	Vrouw	Werk gevonden	UGent	2020	Letteren en Wijsbegeerte
Charlotte	Vrouw	Werk gevonden	UGent	2021	Psychologie en Pedagogische Wetenschappen
Veerle	Vrouw	Werk gevonden	UGent	2020	Psychologie en Pedagogische Wetenschappen
Johanna	Vrouw	Op zoek	UGent	2021	Economie en Bedrijfskunde
Berend	Man	Op zoek	KUL	2021	Economie en Bedrijfskunde
Eline	Vrouw	Werk gevonden	KUL	2020	Letteren en Wijsbegeerte
Tijs	Man	Werk gevonden	UGent	2020	Ingenieurswetenschappen en Architectuur
Marie	Vrouw	Op zoek	UGent	2021	Geneeskunde en Gezondheidswetenschappen
Teresa	Vrouw	Werk gevonden	UGent	2020	Psychologie en Pedagogische Wetenschappen
Ella	Vrouw	Werk gevonden	UGent	2020	Letteren en Wijsbegeerte
Lara	Vrouw	Op zoek	KUL	2020	Bio-ingenieurswetenschappen

Om het verloop van het interview en de gegeven antwoorden niet te beïnvloeden werd gekozen om participanten te rekruteren die geen directe band hadden met de onderzoekers. Zo werden verschillende personen gecontacteerd die naar aanleiding van hun rol of functie heel dicht bij de onderzoekspopulatie stonden. Deze spilfiguren maakten het mogelijk gebruik te maken van de

³ Zie bijlage 2: Overzicht van het aantal ontvangen vacatures per sector in Vlaanderen in 2019 en 2020

specifieke platformen en connecties om de gewenste respondenten in grote aantallen te bereiken voor het onderzoek.

Als eerste werd contact gelegd met een verantwoordelijke binnen Co-Searching, wat een professionele organisatie is die workshops organiseert voor werkzoekenden. Na online videovergadering werd besloten een oproep te lanceren via de kanalen van Co-Searching.

Een tweede contact werd gelegd met personen binnen de VDAB die verantwoordelijk zijn voor stages en allerlei vragen van studenten. Hoewel de contactpersonen graag hadden geholpen kon de VDAB echter niet bijdragen aan het onderzoek omwille van privacy redenen.

Als derde werden ook mails uitgestuurd naar alle alumniverenigingen van de UGent, KULeuven, VUB, UAntwerpen en UHasselt. De vraag of deze eventueel konden helpen bij het bereiken van respondenten werd warm onthaald. De alumniverenigingen van alle Vlaamse universiteiten verspreidden een oproep op alle alumniplatformen (d.i., Facebook, LinkedIn en mail) die opgesteld werden door de auteurs van het onderzoek. Een visueel voorbeeld van deze oproep kan teruggevonden worden in bijlage 3.

Vervolgens werd ook het Career Center van UGent gecontacteerd met dezelfde vraag inzake het bereiken van respondenten. Na overleg werd ook een oproep opgenomen in de nieuwsbrief die via mail verstuurd werd. Daarenboven werd naast alle pogingen om participanten online te bereiken ook een laatste poging ondernomen om respondenten te rekruteren van de faculteit wetenschappen door flyers te hangen op drukbezochte plaatsen zoals de bibliotheek en het studentenrestaurant na goedkeuring door het bevoegde orgaan.

Als laatste werd ook het persoonlijk netwerk van de onderzoekers aangesproken of zij enigszins participanten zouden kennen die voldoen aan de vooropgestelde criteria zonder een directe band te hebben.

Ethische aspecten

Voorafgaand aan de interviews werden de respondenten geïnformeerd over het doel van het onderzoek en de verschillende thema's die aan bod zullen komen tijdens het interview. Er werd hen ook gewezen op het feit dat het onderzoek volledige anonimiteit garandeert en hun volledige namen nergens gebruikt zullen worden omwille van privacy redenen. Om deze anonimiteit te garanderen werd in dit onderzoek geopteerd om met pseudoniemen te werken. Tot slot werd aan de respondenten ook gevraagd om goedkeuring voor het opnemen van het interview, zodat deze later opnieuw beluisterd en uitgeschreven konden worden. Er werd hen ook verzekerd dat de informatie uit de interviews in geen geval buiten het onderzoek gebruikt zou worden.

3.2 Procedure

Na het opstellen van de interviewgidsen werd het script eerst overlopen met de promotor en de begeleidster. Na het verkrijgen van feedback en de nodige aanpassingen kon er effectief worden overgegaan tot het bevragen van de respondenten. Alle interviews werden online afgenomen via het softwareprogramma Microsoft Teams, aangezien een face-to-face setting onmogelijk was door COVID-19 en deze methode het dichtste aanleunt bij een fysiek gesprek. Om de interviews op een zo efficiënt mogelijke manier te kunnen plannen en uitvoeren werd een online agenda aangemaakt waar de respondenten zelf een tijdslot konden reserveren.

Alvorens over te gaan tot de effectieve interviews met de participanten werd eerst een online testinterview georganiseerd. Dit om de opnamefunctionaliteit uit te testen en eventuele problemen te ontdekken. Verder kon zo ook een betere inschatting gemaakt worden van de benodigde tijd en was het mogelijk meer vertrouwd te raken met de vragen en inzicht te verwerven in welke vragen het meest interessant bleken en welke sneller konden afgehandeld worden. Dit werd voorafgaand ook aangeraden door de promotor en begeleidster.

Alle interviews werden afgenomen in mei 2021. Telkens waren beide onderzoekers aanwezig. Dit had als voordeel dat de onderzoekers elkaar konden bijspringen waar nodig zodat bepaalde zaken niet over het hoofd zouden gezien worden en er met voldoende diepgang kon bevroegd worden. Ook bood deze techniek de mogelijkheid om te variëren in de volgorde van de vragen, afhankelijk van hoe het gesprek zich verder ontwikkelde.

Na het afnemen van de eerste twee interviews werd een poging ondernomen om de interviewgidsen te finetunen gebaseerd op welke vragen meer en minder interessant waren voor het onderzoek en de onderzoeksvragen hierbij rekening houdend met de gelimiteerde interviewtijd. Daarna werd de interviewgids nog een laatste keer aangepast na het afnemen van het vierde interview.

De interviews hadden een gemiddelde duurtijd van ongeveer 60 minuten. Om de participatiegraad te verhogen en als dank voor hun deelname aan het onderzoek ontvingen twee willekeurige deelnemers ook een waardebon van Bol.com ter waarde van €10.

3.3 Data-analyse

Om de analyse zo correct en objectief mogelijk uit te voeren werden alle interviews manueel en letterlijk uitgetypt. Dit heeft als voordeel dat citaten en *“power quotes”* gebruikt kunnen worden om verworven inzichten binnen de bredere thema's te ondersteunen.

De data uit de interviews werden gecodeerd en geanalyseerd aan de hand van het softwareprogramma Nvivo 12. Dit programma maakte het mogelijk om de codering van de interviews efficiënt te laten verlopen. Verder maakte deze software het mogelijk thema's, categorieën en

subcategorieën te ontdekken binnen de data. Deze hiërarchische structuur verkreeg men door het uitvoeren van verschillende stappen, namelijk open coderen en axiaal coderen. In een eerste stap, namelijk het open coderen werd betekenis gegeven aan verschillende stukjes tekst of alinea's door deze te coderen naar een 'code'. Deze 'codes' stelden de verschillende categorieën voor en maakten het mogelijk om betekenis te geven aan de uitspraken of stukjes tekst. De 'codes' die gebruikt werden tijdens het coderen kunnen teruggevonden worden in de codeboom achteraan in bijlage 4.

Een tweede stap in de data-analyse was het axiaal coderen. In deze stap werd als eerste gepoogd het aantal 'codes' te reduceren door synoniemen te zoeken en 'codes' die eigenlijk dezelfde categorie beschreven samen te voegen. Vervolgens werden de codes geanalyseerd om een mogelijke hiërarchische structuur te ontdekken in de data en potentiële categorieën en subcategorieën te vormen. Deze hiërarchische structuur maakte het mogelijk om grotere thema's binnen de data te ontdekken en weloverwogen conclusies te vormen.

4 RESULTATEN

4.1 **Onderzoeksvraag 1: Wat is de impact van de coronacrisis op het werkzoekgedrag van werkzoekende studenten?**

4.1.1 **Thema 1: De invloed van COVID-19 op de arbeidsmarkt**

Uit de interviews kan men drie verschillende effecten van COVID-19 op de arbeidsmarkt onderscheiden. Als eerste wordt de negatieve invloed van COVID-19 op de arbeidsmarkt besproken, waarna vervolgens ook gekeken wordt naar de studenten die een positieve invloed of geen impact van COVID-19 op de arbeidsmarkt ervaarden.

Negatieve invloed van COVID-19 op de arbeidsmarkt

De meerderheid van de respondenten gaf aan een negatieve impact van COVID-19 op de arbeidsmarkt te ervaren. Deze negatieve impact uit zich op twee manieren. Enerzijds werden er door COVID-19 heel wat reisrestricties opgelegd waardoor jobopportunities in het buitenland vaak geen optie waren. Zo beperkten enkele studenten, die initieel een job in het buitenland voor ogen hadden, noodgedwongen hun zoekgebied tot binnen de Belgische landsgrenzen.

“Ik denk voor mij persoonlijk is de grootste invloed van corona de limiet op China. Aangezien ik, indien corona er niet zou zijn geweest, veel sneller zou grijpen naar kansen in China.”
(Eline)

Anderzijds hadden veel studenten het gevoel dat bedrijven minder mensen aanwierven en er dus minder vacatures beschikbaar waren op de arbeidsmarkt ten gevolge van COVID-19. Sommige respondenten werden zelfs geconfronteerd met bedrijven die een aanwervingsstop inlasten door COVID-19 of met organisaties die in eerste instantie een vacature uitschreven om dan uiteindelijk de vacature toch te annuleren.

“Taura valt onder IFF...en één van die punten dat zij nu aanhalen met corona is dat er een aanwervingsstop is.” (Lara)

Een aantal geïnterviewde studenten haalden als mogelijke verklaring het feit aan dat hun sector hard getroffen werd door de maatregelen van de Belgische overheid. De betreffende maatregelen troffen vooral sectoren waarbij veel fysiek contact noodzakelijk is, zoals de cultuur -en eventsector die gedurende lange tijd volledig stil lag.

“De musea zijn ondertussen terug opgestart, maar opnieuw met redelijk veel restricties. Nu is er dus eigenlijk weinig werk omdat er bijna niemand mag komen dus waarom zouden ze extra mensen aanwerven wanneer er letterlijk geen werk is.” (Elena)

Andere respondenten haalden dan weer aan dat het kalmer was in hun sector door COVID-19 waardoor het voor de bedrijven niet interessant was om extra mensen aan te werven.

“Ik heb dat ook gemerkt op mijn stage dat het wel veel kalmer was dan anders waardoor mensen ook denken van: ‘Ja het is nu niet echt nodig om iemand nieuw te aanvaarden.’”

(Julie)

Naast het feit dat er minder vacatures beschikbaar waren, hadden geïnterviewde studenten het gevoel dat er ongezien veel kandidaten solliciteerden op éénzelfde vacature. Dit werd ook vaak door recruiters bevestigd wanneer de respondenten feedback zochten na hun sollicitatie.

Doordat er veel kandidaten solliciteerden op éénzelfde vacature ontstond er een hevige concurrentie tussen de verschillende kandidaten. Pas afgestudeerde studenten moesten nu concurreren met meer medestudenten, alsook met werknemers met meer werkervaring die door COVID-19 ontslagen werden of op zoek gingen naar een nieuwe uitdaging. Hierdoor was het moeilijk om er als pas afgestudeerde uit te springen en de job te bemachtigen, aangezien bedrijven eerder geneigd zijn te opteren voor mensen met meer werkervaring als ze de keuze hebben. Het gebrek aan werkervaring bij net afgestudeerden werd dan ook vaak aangehaald als hoofdreden van afwijzing.

“Dat gevoel had ik ook wel echt, dat er veel kandidaten waren en ze kozen voor de kandidaten met meer ervaring, omdat ze de keuze hebben. Omdat er ook al veel mensen waren ontslagen die die werkervaring al hadden hè, dus dat er ook een groep op zoek was die al wat ouder was en al wat ervaring had in die sector.” (Ella)

“Ja, bij het overgrote deel van de feedback dat ik heb gekregen via mail of wanneer ik gevraagd had naar feedback was het 9 op 10 keer toch het gebrek aan werkervaring dat naar boven kwam.” (Lauren)

Werkervaring, en meer bepaald het gebrek daaraan, werd meermaals aangehaald wanneer er gepeild werd naar de grootste uitdagingen bij het solliciteren in het COVID-19 tijdperk. Studenten zagen dit als een soort van paradox: pas afgestudeerde studenten worden vaak afgewezen omdat ze geen werkervaring hebben, maar kunnen die ook niet opbouwen indien ze steeds worden afgewezen omwille van een gebrek aan werkervaring.

“De grootste uitdaging is het gebrek aan ervaring. Je merkt dat je daar vaak terug op stoot van dat dat iets is dat zeer belangrijk is, terwijl je ook gewoon weet dat je dat niet kan veranderen.” (Lauren)

Hierboven werd reeds aangehaald dat het voor de geïnterviewde respondenten moeilijk was om een job te bemachtigen door de hevige concurrentie die er heerst tussen de kandidaten. Een aantal van

deze respondenten had het ook moeilijk met het bemachtigen van een vast contract. Zo hadden een aantal respondenten het gevoel dat er door COVID-19 meer sprake was van contracten van tijdelijk aard in plaats van vaste contracten.

“Je hoort nu met corona wel meer van een inloopcontract of een jaarcontract in plaats van een vast contract.” (Lara)

Positieve invloed van COVID-19 op de arbeidsmarkt

In wat volgt wordt nader ingegaan op de geïnterviewde studenten die een positieve invloed van COVID-19 op de arbeidsmarkt ervaarden. Enkele respondenten gaven aan door COVID-19 net meer mogelijkheden te hebben na het afstuderen. Het gaat om volgende job mogelijkheden: laboranten, psychologen, jobs in de onderwijssector en nieuwe media & digitalisering gerelateerde jobs. De vraag naar laboranten steeg doordat laboranten erg gegeerd waren in vaccinatiecentra en COVID-19-testcentra om onder andere PCR-testen te analyseren. Echter was er wel enige bezorgdheid om het feit dat deze jobs maar van tijdelijke aard zijn en zullen verdwijnen eenmaal de COVID-19 pandemie eindigt.

“Nu dat ik zo zie vragen ze wel veel meer laboranten, ook masters, om effectief in een COVID-labo te gaan werken, ..., maar eenmaal dat dan corona gaat wegvallen, wat gaat dat geven dan? Dat weet ik niet.” (Sophie)

Ook psychologen haalden aan meer werkopportunities te hebben gehad door COVID-19 aangezien de pandemie een aanzienlijke impact heeft op het mentale welzijn van velen. De vraag naar psychologische ondersteuning steeg alsook de vraag naar psychologen. Echter werd hiervoor vaak gezocht naar mensen met ervaring waardoor afgestudeerden uit de boot vielen.

“Er is daardoor wel meer vraag geweest, maar dan zoeken ze vaak mensen met veel ervaring. Je valt dus als net afgestudeerde vaak uit de boot.” (Veerle)

Naar aanleiding van COVID-19 schakelde ook de digitalisering noodgedwongen een versnelling hoger: bedrijven stapten massaal over op thuiswerken, onderwijs werd als bij toverslag digitaal, mensen shopten massaal online enzovoort. Het virus veroorzaakte de digitalisering uiteraard niet, bedrijven gebruikten al decennia ICT en digitale toepassingen waren al geruime tijd in opmars, maar de versnelling die het virus veroorzaakte was niettemin ongekend. Dit resulteerde in een positief effect op de vraag naar nieuwe media & digitalisering gerelateerde jobs.

“Digitalisering heeft geboomd, het is explicieter aanwezig. Ik denk dat er misschien vooral jobs gecreëerd werden dat ervoor deeltaken uitmaakten van andere jobs, want dat digitale aspect is natuurlijk veel meer werk als plots alles gedigitaliseerd wordt.” (Maud)

Ook in de onderwijssector werden veel extra werkrachten gezocht om leerlingen die leerachterstand hadden opgelopen door COVID-19 en het bijhorende afstandsonderwijs te begeleiden.

Geen invloed van COVID-19 op de arbeidsmarkt

Als laatste gaan we nader in op de respondenten die geen invloed van COVID-19 op de arbeidsmarkt ervaren. Deze respondenten haalden aan dat hun profiel nog steeds erg gegeerd is en dat COVID-19 daar geen impact op heeft gehad. Dit werd in de interviews meermaals vastgesteld bij respondenten die studeerden aan de Faculteit Economie en Bedrijfskunde en meer bepaald opteerden voor een job in de financiële sector.

“Hoh, ik heb wel het gevoel dat bedrijven nog altijd op zoek zijn naar nieuwe werknemers, want ik word toch regelmatig gecontacteerd. Ik heb niet het gevoel dat ik in de problemen zit om aan werk te geraken.” (Sarah)

4.1.2 Thema 2: De invloed van COVID-19 op de werkzoekinspanning

Tijdens de interviews werd gepeild naar de inspanningen die werkzoekende studenten leverden tijdens hun zoektocht naar werk en of COVID-19 hier een impact op gehad heeft. Uit de resultaten van het onderzoek bleek dat de respondenten kunnen opgedeeld worden in 3 groepen: een groep die meer inspanning geleverd heeft door COVID-19, een groep die minder inspanning geleverd heeft door COVID-19 en een groep waarbij COVID-19 geen invloed had op de werkzoekinspanning. In wat volgt gaan we nader in op elk van deze groepen.

Hogere werkzoekinspanning door COVID-19

De meerderheid van de respondenten gaf aan meer inspanning geleverd te hebben door COVID-19 omwille van diverse redenen. De eerste en meest aangehaalde reden lag in het feit dat er door COVID-19 en de bijhorende maatregelen die de Belgische overheid oplegde weinig andere zaken te doen waren, waardoor het zoeken naar werk één van de enige betekenisvolle activiteiten was die de werkzoekende studenten konden uitvoeren. Hierdoor gingen studenten meer inspanning en tijd investeren in het zoeken naar werk dan men in normale tijden zou doen.

“Door corona mocht je niet buiten, je mocht letterlijk niets doen, dus het enige wat ik kon doen was achter mijn computer zoeken naar werk en brieven versturen. Moest er geen corona geweest zijn, kon ik bijvoorbeeld 's avonds ééntje gaan drinken op een terras, ja, dan had ik daar veel meer voorrang aan gegeven dan aan het schrijven van een brief.” (Teresa)

“Ik denk dat je zoveel meer tijd hebt dan als het normale leven bezig is, dus ik heb het wel als intenser ervaren.” (Lisa)

Slechts een beperkt aantal respondenten zag het feit dat ze nu meer tijd besteed hebben aan het zoeken naar werk als een voordeel. Zo haalden de meeste respondenten aan de hogere inspanning eerder te zien als een nadeel, omdat de zoektocht mentaal zwaarder werd door een gebrek aan afleiding. Dit omdat men er zo intensief mee bezig was en het proces moeilijk kon loslaten door een gebrek aan afleiding. Dit wordt verder in detail besproken bij onderzoeksvraag 3.

Aangezien er, zoals hierboven vermeld, door COVID-19 weinig andere betekenisvolle activiteiten te doen waren dan het zoeken naar werk en er dus geen mogelijkheid was om te reizen of om nog even te genieten van het studentenleven en andere sociale activiteiten startten enkele geïnterviewde studenten hun zoektocht naar werk sneller dan aanvankelijk gepland.

“Het was dus echt wel door corona dat ik sneller werk gaan zoeken ben, anders zou ik misschien eerst nog andere dingen gedaan hebben.” (Charlotte)

Een tweede reden waarom respondenten meer inspanning geleverd hebben, betreft de moeilijkheid om connecties te leggen doordat fysieke contactmomenten wegvielen. Door COVID-19 was het voor de werkzoekende studenten moeilijker om connecties te leggen dan in normale tijden, waar het wel mogelijk is om fysiek mensen te ontmoeten, waardoor het zoeken naar werk extra inspanning vergde.

“Ook kan je bijvoorbeeld nu ook veel moeilijker connecties leggen met mensen die je fysiek normaal zien, dus ik vind wel dat er nu extra inspanning verwacht wordt dan ten opzichte van de normale situatie.” (Hannah)

Verder werd als volgende reden door de geïnterviewde studenten aangehaald dat ze zo snel als mogelijk op een vacature solliciteerden zodra deze beschikbaar was. Aangezien men, zoals eerder besproken binnen deze onderzoeksvraag, het gevoel had dat er minder vacatures beschikbaar waren en dat er veel mensen solliciteerden op éénzelfde vacature.

“Als ik iets zie, vlieg ik er ook direct op omwille van het aspect dat het moeilijker is om een job te vinden door corona.” (Lara)

Lagere werkzoekinspanning door COVID- 19

Zoals hierboven vermeld gaf het merendeel van de geïnterviewde studenten aan meer inspanning geleverd te hebben door COVID-19. Echter haalden ook een aantal respondenten het tegenovergestelde aan, namelijk dat ze minder inspanning geleverd hadden door COVID-19. Hiervoor lagen verscheidene redenen aan de grondslag. Een eerste reden lag in het feit dat COVID-19 door studenten werd ervaren als een moeilijke periode waardoor ze na het afronden van hun studies nog even wilden bekomen en het iets rustiger aan wilden doen op het vlak van werk zoeken.

“Toen ik net afstudeerde was corona net de nieuwe bedreiging, dus ik had door corona zoiets van: ‘het is een beetje een moeilijke periode, ik ga het wat rustiger houden.’”(Eline)

Ook doordat de sollicitatiegesprekken hoofdzakelijk online verliepen, hoefden de respondenten zich niet telkens te verplaatsen naar de bedrijfslocatie. Hierdoor bespaarden de werkzoekende studenten veel verplaatsingstijd waardoor het werkzoekproces als minder intensief werd ervaren.

“Ik vind dat het wel minder intensief is, want nu is dat wel gemakkelijker omdat het gewoon via de computer is en je niet elke keer naar de office moet gaan. Anders moet je dus eerste elke keer nog een soort travel doen, dus dan zou het nog intensiever zijn.” (Berend)

4.1.3 Thema 3: Inhoud en kwaliteit van het werkzoekgedrag

4.1.3.1 Zoekkanalen en informatiebronnen

Algemeen bekeken vond het merendeel van de respondenten het niet erg moeilijk om informatie te verzamelen tijdens het werkzoekproces, omdat bedrijven volgens hen meer hebben ingezet op digitale aanwezigheid. De populairste manieren om een job te vinden, wat de frequentie van gebruik betreft, omvatten de volgende activiteiten: gezocht naar een job op het internet (d.i., jobsites bezocht, websites van mogelijke werkgevers bezocht en gezocht op sociale media zoals LinkedIn en Facebook) en de hulp inschakelen van vrienden en familieleden.

Kanalen niet gebruikt door COVID-19

De meerderheid van de respondenten gaf expliciet aan dat het werkzoekproces nu voornamelijk online verliep, maar dat dit voor de coronacrisis ook het geval zou geweest zijn. Het grote verschil met voor de coronacrisis was volgens de respondenten het feit dat fysieke netwerkevents, zoals jobbeurzen, bedrijfsbezoeken en -evenementen en infodagen grotendeels niet meer doorgingen, waardoor netwerken moeilijker werd. Een groot deel van de respondenten gaf aan daardoor minder zicht te hebben op de mogelijkheden en argumenteerde dat deze fysieke events een grote meerwaarde waren om bedrijven te leren kennen en kennis te maken met de jobinhoud, zeker voor afstuderende studenten die niet goed weten waar te beginnen met hun zoektocht.

“Ja, zo die echte afstudeerbeurzen... Dat was misschien wel een grote, want ik had dat wel zo wat in mijn hoofd van dat is misschien wel het begin, dan kan ik eens kijken wat er allemaal is dan daarna kijk ik wel verder. Zo als eerste stap in de zoektocht.” (Ella)

Hoewel er tijdens de coronacrisis allerhande online oplossingen werden voorzien om tegemoet te komen aan het wegvallen van deze fysieke netwerkevenementen, gaf een groot deel van de respondenten aan dit toch geen volwaardige alternatieven te vinden. Zo haalden de respondenten

aan dat het online netwerken minder persoonlijk was en het daardoor moeilijker was zichzelf goed over te brengen via de computer.

Ook de online jobbeurzen bleken geen optimaal alternatief. De studenten gaven aan veelal niet deel te nemen aan de online jobbeurzen, omdat ze daar niet echt de meerwaarde van inzagen. Men argumenteerde dat het fysieke en persoonlijke aspect, wat erg belangrijk is tijdens netwerken, grotendeels verloren ging in een online setting en deze online jobbeurzen daardoor minder interessant leken dan fysieke. De respondenten die wel hadden geparticipeerd aan een online jobbeurs hadden hier insgelijks ook eerder negatieve ervaringen mee. De hoofdreden die men hiervoor aanhaalde was het feit dat deze online jobbeurzen vaak events waren waarop bedrijven zich kwamen voorstellen, maar waarmee je geen contact kon leggen tijdens het evenement.

“Die jobbeurs online dat was vooral zo bedrijven die zich eens voorstellen en je kon wat gaan luisteren naar sprekers, maar je kon daar geen contact mee leggen. Het was niet het spontane netwerken en dat miste ik misschien wel een beetje.” (Thomas)

Een tweede reden die de studenten vaak aanhaalden was het feit dat het online een grotere drempel was om naar bedrijven toe te stappen op de beurzen. Waar men op een fysieke jobbeurs vrij kon rondlopen en naar standjes toestappen om eens mee te luisteren naar vragen van de andere studenten bleek dit online erg moeilijk.

“Terwijl dat ik denk dat je bij een fysieke beurs gewoon vrij zou kunnen rondlopen en aansluiten, waardoor het iets makkelijker is en de drempel ook minder groot is om ergens naartoe te stappen.” (Sarah)

Uit de resultaten van de interviews bleek verder ook dat studenten het moeilijker vonden om hun persoonlijk netwerk aan te spreken om informatie over jobopportunities te verkrijgen. De studenten gaven aan dat het hele online gebeuren toch een barrière vormde om te netwerken en contacten te leggen met kennissen waarmee men in normale tijden sneller zou afspreken in context van het werkzoekproces.

“Ja dan ging ik misschien zelf sneller mensen kunnen aanspreken. Of ook, ja, nu heb ik ook niet echt mensen uit mijn omgeving zo aangesproken van ah weet jij nog iets van werk of?” (Charlotte)

Daarnaast gaven enkele studenten ook aan dat het moeilijker was om spontaan te solliciteren, omdat alles nu online verliep. Waar men voor de crisis fysiek naar een werkgever zou zijn toegestapt om hun cv en motivatiebrief af te geven, bleek dit tijdens de coronacrisis toch moeilijk of zelfs onmogelijk. Een aantal studenten gaf ook aan dat spontane sollicitaties, fysiek bij de werkgevers zelf, heel gebruikelijk

waren in de sector waarbinnen ze solliciteerden en men door het wegvallen van dit kanaal niet echt wist waar te starten met het zoeken naar een job online.

“Ik denk dat de belangrijkste uitdaging is dat er nu toch een deel van die connecties zijn weggevallen en dat die spontane sollicitaties nu niet kunnen. Dus dat we echt moesten focussen op het online gebeuren. En wat voor mij wel een grote uitdaging of moeilijkheid was, is zeg maar het beginnen zoeken naar werk. Omdat we niet echt wisten waar dat we alle info of vacatures konden terugvinden terwijl dat je anders gewoon een school gaat binnenstappen en daar je motivatiebrief en zo afgeeft.” (Hannah)

Kanalen gebruikt door COVID-19

In het onderzoek werd ook gepeild naar de kanalen die werkzoekende studenten expliciet door COVID-19 gebruikten en waarvan men voor de coronacrisis minder of geen gebruik zou hebben gemaakt. Naast de online jobbeurzen, die reeds uitvoerig besproken werden in de voorgaande paragrafen, kwamen nog twee andere kanalen meermaals aan bod.

Een eerste kanaal die meerdere keren aangehaald werd is LinkedIn. Doordat studenten door de coronacrisis verplicht werden om hun zoektocht grotendeels online uit te voeren maakten heel wat studenten een LinkedIn profiel aan. Ook studenten waarbij LinkedIn voor hun werkveld minder gebruikelijk was, denk bijvoorbeeld aan de sociale sector, maakten een profiel aan. Hierdoor ontdekte men vaak nieuwe mogelijkheden die men initieel niet zou overwogen hebben. Dit wordt in dit onderzoek meer in detail behandeld in het deel over werkzoekstrategie.

“LinkedIn is voor ons werkveld minder gebruikelijk. Dit zou inderdaad iets zijn waar ik mij minder op gefocust zou hebben dan dat ik nu gedaan heb.” (Veerle)

Werkzoekende studenten maakten ook vaker gebruik van recruitmentbureaus. Uit het onderzoek bleek dat deze bureaus de zoektocht naar werk mentaal verlichtten. Recruitmentbureaus gaven de respondenten het gevoel dat ze er niet alleen voor stonden en dat er samen met hen gezocht werd naar een job, dus ook op momenten waarop ze zelf niet aan het zoeken waren. Hierdoor werd het zoekproces als minder stressvol ervaren.

“Die recruitmentbureaus verzachten eigenlijk ook de zoektocht, vind ik. Je geeft het zo een beetje uit handen en ik vind van mezelf dat ik daardoor ook rustiger ben, dat ik rustiger kan zoeken wetende dat er ook iemand anders voor mij aan het zoeken is.” (Sophie)

Een schematische voorstelling van de invloed van COVID-19 op de zoekkanalen wordt weergegeven in tabel 2 hieronder.

Tabel 2: Schematische voorstelling van de invloed van COVID-19 op de zoekkanalen en aantal studenten die dit vermelden

Kanalen niet gebruikt door COVID-19	Kanalen gebruikt door COVID-19
Fysieke netwerkevents (bv. jobbeurzen, bedrijfsbezoeken, bedrijfsevenementen) (14)	Online jobbeurzen (5)
Persoonlijk netwerk (6)	LinkedIn (4)
Spontaan solliciteren (5)	Recruitmentbureaus (1)

4.1.3.2 Online solliciteren

Online solliciteren werd schering en inslag tijdens de coronapandemie. Door de maatregelen die de Belgische overheid oplegde was het moeilijk om de sollicitatieprocedure fysiek te laten verlopen, waardoor online schriftelijke proeven en online sollicitatiegesprekken via videochat hot topics werden. Tijdens het onderzoek werd gepeild naar de mening van werkzoekende studenten hierover en of men dit al dan niet wil zien als iets blijvend in de toekomst.

Online schriftelijke proef

Uit de resultaten van het onderzoek bleek dat de geïnterviewde studenten vooral voordelen zien in het feit dat de schriftelijke proef online verliep in plaats van offline. Tijdens de interviews werd slechts één nadeel aangehaald. De voordelen en het nadeel staan vermeld in tabel 3. In het algemeen kan dus besloten worden dat werkzoekende studenten een online schriftelijke proef prefereren boven zijn offline variant en dat men de online schriftelijk proef in de toekomst graag behouden ziet.

Tabel 3: Voor -en nadelen van een online schriftelijke proef en aantal studenten die dit vermelden

Voordelen	Nadelen
Geen verplaatsing nodig (4)	Moeilijker om iets te vragen tijdens de proef (1)
Minder stressvol omdat men zich in een vertrouwde omgeving bevindt (4)	
Soms mogelijk om de proef in verschillende delen op eigen tempo af te werken (1)	

Online sollicitatiegesprek via videochat

Wat betreft het online sollicitatiegesprek via videochat waren de meningen verdeeld. Wanneer aan de respondenten gevraagd werd om een keuze te maken tussen een online of een offline sollicitatiegesprek, verkoos de meerderheid van de respondenten een offline sollicitatiegesprek om diverse redenen. Deze redenen zijn terug te vinden in tabel 4 in de kolom met de nadelen van een online gesprek. Echter zien de respondenten die een offline sollicitatiegesprek prefereerden boven een online ook vaak voordelen in een online sollicitatiegesprek, waardoor de voorkeur naar de

toekomst toe gaat naar een combinatie van beiden. Zo vonden werkzoekende studenten het optimaal indien het eerste gesprek online zou plaatsvinden en de daaropvolgende gesprekken, wanneer men verder in het sollicitatieproces staat, op de locatie van het bedrijf. Hierdoor bespaart men veelal een verplaatsing indien na het eerste gesprek zou blijken dat er geen fit is tussen het bedrijf en de sollicitant en is er ook nog steeds de mogelijkheid om het bedrijf en zijn bedrijfscultuur beter te leren kennen wanneer het meer concreet wordt. Een overzicht van de voordelen zijn terug te vinden in tabel 4.

Tabel 4: Voor- en nadelen van een online sollicitatiegesprek via videochat en aantal studenten die dit vermelden

Voordelen	Nadelen
Geen verplaatsing nodig (8)	Tegen een scherm praten is minder persoonlijk (12)
Minder stressvol omdat men zich in een vertrouwde omgeving bevindt (6)	Minder spontaan gesprek (1)
Makkelijker om te combineren met het studeren (2)	Moeilijker om lichaamstaal af te lezen waardoor het moeilijker is om een connectie te maken met de interviewer en in te schatten wat de interviewer van het gesprek vond (4)
Geen onduidelijkheid over de te volgen coronamaatregelen (1)	Moeilijker om over te brengen wie men echt is (5)
	Moeilijker om het bedrijf en de bijhorende bedrijfscultuur te leren kennen (9)
	Kans op technische problemen (3)
	Kans om gestoord te worden door de omgeving tijdens het gesprek (1)

4.1.3.3 Werkzoekstrategie

Strategieën tijdens het zoeken naar werk

Uit de resultaten van het onderzoek bleek dat de grote meerderheid van de geïnterviewde studenten gebruik heeft gemaakt van een verkennende strategie tijdens het zoeken naar een job. De studenten gaven aan een breed scala aan potentiële arbeidskansen te exploreren en ook open te staan voor aanbiedingen buiten hun initiële zoekgebied.

“Ik was nog aan het twijfelen tussen de financiële sector of HR. Dus ik heb gezocht naar jobs binnen de financiële sector en HR, dat was zo een beetje mijn zoekgebied. Ik had wel niet echt een specifiek bedrijf of specifieke job voor ogen.” (Sarah)

Een select aantal respondenten gaf daarentegen ook aan een aantal specifieke werkgevers voor ogen te hebben en enkel en alleen voor functies binnen deze organisaties te solliciteren, wat wijst op het hanteren van een gerichte strategie.

“Dus ik wist welke bedrijven er bestonden en welke mij interesseerden. Ik heb momenteel enkel bij die gesolliciteerd. Dus vrij veel zoeken was er niet.” (Berend)

Tot slot haalden enkele respondenten ook aan geen duidelijk plan te hebben tijdens het zoeken naar werk en te solliciteren op alle aanbiedingen die ietwat interessant leken. Dit duidde dan eerder op het gebruik van een lukrake strategie.

“Zoals ik al zei, op een bepaald moment als het niet rap genoeg gaat dan begin je gewoon links en rechts op alles wat remotely interessant lijkt te solliciteren.” (Lisa)

Invloed van COVID-19 op het zoekgebied

Uit de interviews bleek dat COVID-19 een impact heeft gehad op het zoekgebied van geïnterviewde studenten die zochten naar werk tijdens de coronacrisis. De meerderheid van de respondenten gaf aan hun zoekgebied te hebben uitgebreid naar aanleiding van COVID-19 en dit in normale omstandigheden misschien niet of minder snel gedaan zou hebben, omdat men dan sneller aan een job zou geraakt zijn.

“Ja dat denk ik wel. Enerzijds omdat dat wat langer duurde en dan naar jobs begon te kijken waar ik in normale omstandigheden niet naar zou gekeken hebben.” (Thomas)

Enkele studenten waren daarentegen wel nuchter in hun analyse en argumenteerden dat ze dit in normale omstandigheden misschien ook wel hadden gedaan, maar dat COVID-19 dit proces versneld had door de negatieve gevolgen van COVID-19 op de arbeidsmarkt, zoals minder vraag en meer aanbod wat reeds besproken werd bij thema 1 binnen deze onderzoeksvraag.

De resultaten van het onderzoek gaven verder ook aan dat de geïnterviewde studenten een bredere kijk hebben gekregen op de mogelijkheden met hun diploma op de arbeidsmarkt ten gevolge van COVID-19. Zo haalden enkele respondenten aan dat ze, doordat ze nu meer tijd hadden en verplicht werden om online te zoeken naar een job of niet snel aan een job geraakten, nieuwe mogelijkheden hadden ontdekt die ze in normale omstandigheden nooit in overweging zouden hebben genomen.

“Ja, ik denk dat ik inderdaad wel voor meer ben gaan open staan. Want ik denk als het enkel spontane sollicitaties waren geweest dat ik minder online zou zijn gaan zoeken. En dat ik dan eerder voor een leerkrachtenpositie zou solliciteren spontaan, terwijl dat ik nu wel door die online vacatures merk dat er eigenlijk wel veel meer is.” (Hannah)

Hoewel bovenstaand citaat illustreert dat COVID-19 een positieve impact heeft gehad op het zoekgebied van studenten, bleek uit de interviews ook dat enkele studenten ook een negatieve invloed hebben ervaren. Zo bleek uit de resultaten dat enkele studenten hun zoekgebied hebben

moeten verkleinen, vooral geografisch dan, omdat jobs in het buitenland onmogelijk of toch zeer moeilijk te ambiëren waren in tijden van corona.

“Mijn zoekgebied nu was misschien wel beperkter omdat ik denk dat er misschien minder vacatures in dat gebied zijn opengesteld door corona en ook omdat dat buitenlandse mij ook interesseerde maar dat is weggevallen door corona. Op dat vlak denk ik dat het wat beperkter was.” (Eline)

4.2 Onderzoeksvraag 2: Wat is de impact van de coronacrisis op het belang van bepaalde werkwaarden bij werkzoekende studenten?

In dit onderdeel van het onderzoek ligt de focus op de werkwaarden van werkzoekende studenten. In wat volgt worden de resultaten besproken met betrekking tot hoe belangrijk of onbelangrijk men bepaalde werkwaarden vindt bij het zoeken naar een job en of COVID-19 hier een impact heeft op gehad.

4.2.1 Thema 1: Werkwaarden belangrijker geworden door COVID-19

Sociale werkwaarden belangrijker geworden door COVID-19

Uit de resultaten van het onderzoek bleek dat de meerderheid van de geïnterviewde studenten meer belang heeft beginnen hechten aan de sociale werkwaarden ten gevolge van COVID-19. De respondenten gaven aan dat ze de sociale aspecten van een job, zoals de bedrijfscultuur, teamwerk en relaties met collega's, meer zijn beginnen appreciëren en waarderen nu dat deze door de coronacrisis grotendeels waren weggevallen.

“Ik denk vooral zo een band met je collega's en je leerlingen. Voor corona stond je er niet zoveel bij stil maar nu is dat wel iets waarvan ik toch merk dat dat heel belangrijk is.”
(Hannah)

Daarnaast bleek dat de studenten nu ook meer op zoek zijn naar organisaties of werkgevers die extra inspanningen leveren om het sociale aspect zo goed als mogelijk in stand te houden door voldoende contactmomenten te voorzien waarop men de collega's en het team beter kan leren kennen. Zeker voor startende werknemers die voor het eerst de arbeidsmarkt betreden en op zoek zijn naar hun eerste job blijkt het sociale een cruciale factor, omdat men bang is om door thuiswerk geïsoleerd te raken van de collega's en geen connecties te kunnen maken binnen het team. Het aanbieden van informele momenten, zoals een wandeling met het werk, kan erg bevorderlijk zijn voor de sfeer binnen het bedrijf en relaties met de collega's in coronatijden. Dit kan van groot belang zijn voor een groot deel van de startende werknemers, aangezien ze door COVID-19 hoogstwaarschijnlijk de collega's nog nooit hebben ontmoet en de relaties misschien wat stroever verlopen.

“Het bedrijf moet ook moeite doen om ondanks dat het corona is toch voldoende sociale contacten te geven binnen de mate van het mogelijke. We hebben nu binnenkort bijvoorbeeld een ontbijtwandeling met het werk. Dat is iets wat nog mag tijdens corona.”
(Fien)

Mogelijkheid om op kantoor te werken belangrijker geworden door COVID-19

De resultaten van de interviews gaven verder ook aan dat sommige studenten de mogelijkheid om op kantoor te kunnen werken belangrijker zijn gaan vinden door corona aangezien ze daar voor de crisis helemaal niet over hoefden na te denken. De respondenten gaven aan dat ze tijdens het solliciteren nagaan of de job waarvoor ze solliciteren een job is waarvoor ze naar het bedrijf mogen komen en geven te kennen dat ze het aanbod zouden afslaan indien ze grotendeels zouden starten in thuiswerk.

“Ik was op zoek naar een job waar ik ook naar het werk zou gegaan zou kunnen zijn. We zaten toen ook in die tweede lockdown en het was mijn eerste job dus ik wou wel naar het werk kunnen gaan.” (Thomas)

Mogelijkheid tot thuiswerk belangrijker geworden door COVID-19

Uit het onderzoek bleek ook dat de meerderheid van de respondenten meer belang is beginnen hechten aan de mogelijkheid tot thuiswerken en zelf te kunnen kiezen om al dan niet naar kantoor te gaan op een bepaalde dag. Zo gaven de respondenten aan in het algemeen liefhebber te zijn van thuiswerk, maar niet voltijds. Volgens de geïnterviewde studenten zou een mix van 2 à 3 dagen thuiswerk in combinatie met naar kantoor gaan ideaal zijn.

“Nu werkt bijna iedereen thuis natuurlijk als telewerker, maar wat ik wel belangrijk vind is dat je dat ook na corona toch kan doen. Ik ga graag ter plekke zoals ik al zei, maar ik denk de ideale combinatie zou zijn dat je een paar dagen op het werk en een paar dagen thuis kunt zitten.” (Thomas)

Daarnaast waren er ook enkele respondenten die absoluut geen fan waren van thuiswerk.

“Nee, voor mij mag het eigenlijk wel redelijk rap gedaan zijn. In het begin is dat wel tof en leuk. Maar je begint je om den duur wel geïsoleerd te voelen.” (Elena)

Zoals blijkt uit bovenstaand citaat heeft thuiswerken ook nadelen, zoals het creëren van een geïsoleerd gevoel. Een overzicht van alle nadelen van het thuiswerk volgens de geïnterviewde studenten en het aantal respondenten die deze vermeldden is terug te vinden in tabel 5.

Tabel 5: Nadelen van thuiswerk en aantal studenten die dit vermelden

Nadelen van thuiswerk	
Vermindert het sociale aspect (11)	Zorgt voor een geïsoleerd gevoel (3)
Vermindert de productiviteit (8)	Verlies van persoonlijke interactie (2)
Bemoeilijkt het leerproces binnen bedrijf (6)	Kans op technische problemen (2)

Naast alle nadelen bleek uit de interviews dat de respondenten ook voordelen zien in het thuiswerk. Een overzicht van alle voordelen wordt gegeven in tabel 6.

Tabel 6: Voordelen van thuiswerk en aantal studenten die dit vermelden

Voordelen van thuiswerk	
Bespaart transporttijd (7)	Goed voor administratieve taken (3)
Biedt meer flexibiliteit (6)	Bevordert de efficiëntie (2)
Makkelijk als je later kinderen hebt (3)	

Citaten als bewijs en ondersteuning van deze voor- en nadelen aangehaald door de respondenten worden achteraan in bijlage 5 in tabel 9 weergegeven.

Begeleiding belangrijker geworden door COVID-19

Uit de interviews bleek verder ook dat de begeleiding tijdens de toekomstige job een belangrijke factor is geworden voor de respondenten naar aanleiding van COVID-19. De respondenten gaven aan het nu extra belangrijk te vinden om voldoende ondersteuning te krijgen van het bedrijf en collega's, omdat men bezorgd is over de opstart in een setting van thuiswerk.

“Ik denk misschien net nog meer dat je zo u collega's ondersteunt, omdat ik nu ook zelf gemerkt heb dat dat heel belangrijk is. Als collega starten in corona, ja, dat je daar wel ondersteuning bij nodig hebt.” (Ella)

Digitale aspect van een job belangrijker geworden door COVID-19

Ook het digitale aspect van een job bleek uit de interviews belangrijker te zijn geworden naar aanleiding van de coronapandemie. Zo gaf een studente aan dat ze, hoewel het geen directe invloed had op haar job, het wel belangrijk vond dat het bedrijf waar ze zou werken sterk inzet op digitalisering en online aanwezigheid naar de toekomst toe.

“Wat ik nu wel tof vind aan de job dat ik heb is dat ik het tof vind dat het een apotheek is die ook wel online inzet. Het is niet dat dat mijn job echt heel erg gaat beïnvloeden, maar ik vind het wel leuk dat ze ook online inzetten. Dat is dan ook wel iets die belangrijk is geworden in coronatijden.” (Julie)

Zekerheid belangrijker geworden door COVID-19

Als laatste toonde dit onderzoek aan dat voor sommige geïnterviewde studenten zekerheid belangrijker is geworden ten gevolge van COVID-19. Zoals reeds eerder vermeld gaven een aantal studenten aan dat het moeilijk was om een vast contract te bemachtigen tijdens de coronacrisis, waardoor men nu juist nog meer verlangde naar de zekerheid die een vast contract biedt. Daarnaast was men ook bezorgd om het feit dat de tijdelijke contracten en jobs van een jaar niet zo goed overkomen naar toekomstige werkgevers.

“Ja, die zekerheid die dat er nu minder is. Alles wat er niet is daar is een mens naar op zoek en nu is dat ook inderdaad die zekerheid van kan ik blijven...” (Lara)

Veiligheid belangrijker geworden door COVID-19

Daarnaast bleek ook veiligheid op het werk een factor te zijn die aan belang heeft gewonnen. Zo haalde één van de respondenten aan rekening te houden met het feit of het bedrijf al dan niet voldoende maatregelen nam om de veiligheid van de werknemers te garanderen.

“Misschien veiligheid, want voor mijn huidige job moet ik constant naar het bedrijf gaan. Ik moet daar elke dag zijn. Bij het solliciteren, dus toen ik naar hun ging, heb ik werkelijk gekeken en echt gezocht van zijn ze goed bezig met zo de afstand behouden en desinfecteren en gewoon, ja, houden ze zich aan de regels.” (Eline)

4.2.2 Thema 2: Werkwaarden minder belangrijk geworden door COVID-19

Afstand minder belangrijk geworden door COVID-19

Wat sterk opviel tijdens de interviews was dat voor een groot deel van de studenten de afstand naar het werk minder belangrijk werd ten gevolge van COVID-19 en dat de pendeltijd in mindere mate een rol speelde in het beslissingsproces. De geïnterviewde studenten gaven aan ook voor jobs te solliciteren waarvoor ze anders niet zouden hebben gesolliciteerd in normale tijden, aangezien deze buiten de regio lagen naar waar men bereid was te pendelen. De studenten hadden genoeg van het thuiszitten en gaven aan zelfs bereid te zijn anderhalf uur in de wagen te zitten gewoon om eens weg te kunnen zijn van huis.

Uit de resultaten van de interviews bleek echter wel dat de studenten bij het feit dat men afstand naar het werk minder belangrijk is gaan vinden, uitgingen van het gegeven dat thuiswerk de norm zou zijn en in zekere mate behouden zou blijven na de coronacrisis. Zo waren de studenten bereid om een job verder van huis te aanvaarden enkel als men niet elke dag naar het werk zou moeten reizen en men twee tot drie dagen thuis zou kunnen werken.

“Ik denk de locatie van het bedrijf omdat ik denk dat we in de toekomst sowieso 2à3 dagen van thuis uit gaan kunnen werken. Dat maakt het allemaal wel gemakkelijker. Dus waar dat een bedrijf gevestigd is, boeit me momenteel minder.” (Berend)

De studenten gaven ook aan dat deze gedeeltelijke mix van thuiswerk een must is vooraleer ze een job zouden aanvaarden die verder gelegen is. Indien er geen mogelijkheid is tot thuiswerk en men elke dag naar kantoor zou moeten komen vormde de afstand toch een struikelblok.

“Niet per se, maar wel als het een jobaanbieding is die verder gelegen is, dan is dat wel een must om dan ook gedeeltelijk van thuis uit te werken want als die afstand dan te lang is, is dat geen doen om dat dag in dag uit te doen.” (Lara)

Flexibele uren minder belangrijk geworden door COVID-19

Een tweede werkwaarde die aan belang verloor ten gevolge van de coronapandemie waren de flexibele uren en dan meer specifiek om te kiezen voor een systeem van vroege of late shiften. Eén van de respondenten gaf aan deze mogelijkheid erg belangrijk te vinden voor de coronacrisis, maar omdat er nu weinig zaken te doen waren als ontspanning na het werk deze optie minder te waarderen en te zoeken in een job.

“Goh, niet echt, misschien wel die flexibele uren, dat anders kan je meer doen en dan is dat wel leuk als 's avonds vrij bent, terwijl ja nu heb ik dat niet echt, want ja er is toch niet veel te doen. Dus ja, daarom dat ik misschien, daarom dat ik echt wel die flexibele uren wou.” (Charlotte)

Een schematische voorstelling van de invloed van COVID-19 op de werkwaarden wordt weergegeven in tabel 7 hieronder.

Tabel 7: Schematische voorstelling van de invloed van COVID-19 op de werkwaarden en aantal studenten die dit vermelden

Werkwaarden belangrijker door COVID-19	Werkwaarden minder belangrijk door COVID-19
Sociale werkwaarden (9)	Afstand (6)
Mogelijkheid om op kantoor te werken (3)	Flexibele uren (1)
Mogelijkheid tot thuiswerk (7)	
Begeleiding (2)	
Digitale aspect van een job (1)	
Zekerheid (2)	
Veiligheid (1)	

4.3 Onderzoeksvraag 3: Wat is de impact van de coronacrisis op het mentale welzijn van werkzoekende studenten?

4.3.1 Thema 1: Mentaal welzijn tijdens het zoeken naar werk

In teken van het onderzoek en de vraag wat de impact is van de coronacrisis op het mentale welzijn van werkzoekende studenten werd in de interviews in eerste instantie gepeild naar het algemene mentale welzijn van de respondenten tijdens hun zoektocht naar werk.

Het onderzoek toonde aan dat de respondenten de zoektocht naar een eerste job als een mentaal zwaar proces ervaren gekenmerkt door grote onzekerheid over waar de zoektocht hen in de toekomst ging brengen. Uit de interviews bleek verder dat het vooral de vele afwijzingen zijn, waarmee de respondenten te maken kregen tijdens het solliciteren, die het zoekproces mentaal zwaarder maakten.

“Ik heb dat wel redelijk negatief ervaren. Je merkt wel dat dat begint te wegen mentaal. In het begin start je daar heel positief aan maar je krijgt heel veel afwijzingen dus na een tijd begint dat wel op je te wegen en je begint ook aan bepaalde dingen te twijfelen dus in dat opzicht denk ik dat dat mentaal wel toch zwaar is geweest.” (Lauren)

Daarnaast bleek ook dat studenten de afwijzingen ook veelal persoonlijk opvatten en zichzelf daardoor in vraag gingen stellen waardoor de afwijzing opnieuw bijdroeg tot een mentaal moeilijker zoekproces.

“Maar iedere keer dat je afgewezen wordt, is dat toch een beetje persoonlijk. Het voelt toch ietsje persoonlijk.” (Elena)

Bovendien gaven de respondenten ook aan dat het zoekproces mentaal steeds zwaarder werd naarmate de zoektocht langer duurde. Zo bleek dat het vooral erg moeilijk was om zich steeds mentaal op te laden om telkens weer nieuwe sollicitaties aan te vatten en de moed niet te verliezen na herhaaldelijke negatieve feedback van bedrijven.

In tweede instantie werd ook gepeild naar de invloed van COVID-19 op het mentaal welzijn van de respondenten tijdens de zoektocht naar werk. Dit om na te gaan of er effectief een link was tussen het mentaal zware of makkelijke zoekproces en de coronapandemie. Het merendeel van de respondenten gaf aan dat er wel degelijk een impact was van COVID-19 op het mentale welzijn tijdens de school naar werk transitie en dat de zoektocht naar werk in hun ogen mentaal zwaarder was geworden door corona.

Een eerste reden die men frequent aanhaalde waarom de zoektocht naar werk tijdens COVID-19 mentaal zwaarder was geworden lag in het feit dat corona ervoor gezorgd had dat het zoeken naar

werk een individueel en eenzaam proces was geworden. Waar werkzoekende studenten in normale tijden konden rekenen op elkaars steun en advies tijdens het zoeken naar werk was dit nu erg moeilijk door de maatregelen inzake het beperken van de fysieke contacten. Zo gaven de werkzoekende studenten aan dat de zoektocht naar werk mentaal zwaarder doorwoog doordat er met bijna niemand gesproken kon worden over het zoekproces en de ervaringen en men alles zelf heeft moeten uitzoeken. De school naar werk transitie die laatstejaarsstudenten in normale tijden als een collectief proces ervoeren door het spreken met elkaar in de lessen of bijwonen van fysieke events werd nu een eenzaam gebeuren volgens de studenten.

“Als het niet corona is ga je eens met uw vrienden of vriendinnen op café of ga je eens iets eten en spreekt iedereen eens over zijn proces, terwijl dat nu veel minder was. Dus ik denk dat dat wel een vrij eenzaam gebeuren is geweest en ik denk dat dat voor veel mensen zo is.”
(Lisa)

Een tweede reden voor het mentaal zwaarder werkzoekproces in het COVID-19 tijdperk was volgens de geïnterviewde studenten te wijten aan het feit dat men het zoekproces veel moeilijker los kon laten. Dit omdat er tijdens de coronacrisis volgens hen weinig andere nuttige dingen te doen waren door de maatregelen van de Belgische overheid. De studenten gaven daarenboven ook aan dat men zich min of meer verplicht voelde om te zoeken naar werk op elk moment van de dag dat ze niet bezig waren met school door het wegvallen van het sociaal leven.

“Ik had echt zo dat gevoel in november van elk moment dat ik nu thuis ben, ben ik tijd aan het verspillen en kan ik beter werken, want ik kan toch niets doen.” (Thomas)

In niet-coronatijden zouden de studenten sneller eens het zoekproces kunnen loslaten door af te spreken met vrienden en eens weg te zijn van thuis, maar nu werd dit toch als moeilijk ervaren door de respondenten. Er was heel weinig afleiding tijdens het proces, er was geen ruimte voor ontspanning en men zat continue aan hetzelfde te denken.

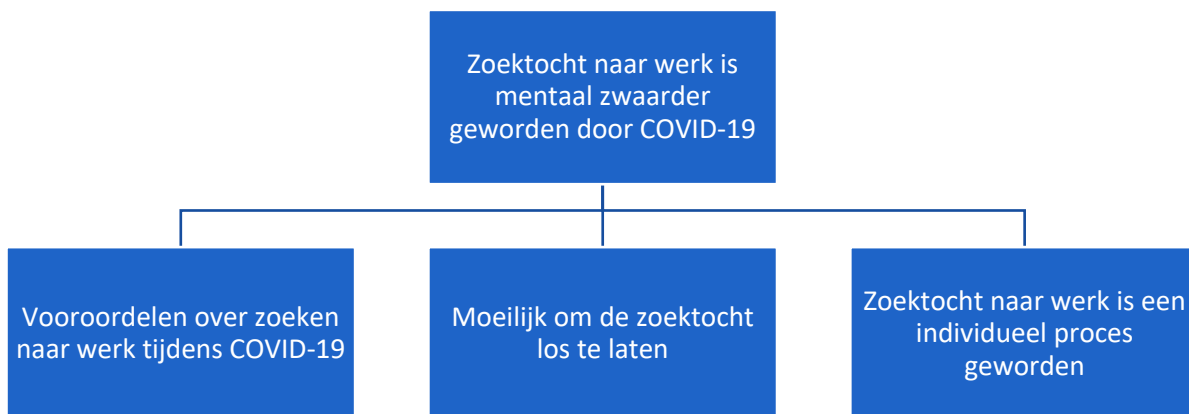
“Ja, toch wel. Zoals ik zei, je kan dat soms moeilijker van je afzetten omdat je niet met je vrienden iets kan doen. Al was het eens een wandeling in de stad of naar een museum of eens gaan winkelen, dat mocht allemaal niet.” (Elena)

Als laatste speelden volgens de respondenten ook de vooroordelen over het zoeken naar werk in het COVID-19 tijdperk een grote rol en droegen deze bij tot het mentaal zwaardere zoekproces. Zo gaven de studenten aan dat de vooroordelen over het zoeken naar werk tijdens de coronacrisis het mentaal nog moeilijker maakten. In de media zag men bijvoorbeeld allerlei berichten verschijnen over de ‘verloren generatie’. Dit zorgde ervoor dat men nog meer schrik kreeg om geen kwalitatieve job te vinden tijdens de coronacrisis. Ook allerlei signalen en vooroordelen uit de omgeving van de

respondenten over het feit dat het zoeken naar een job tijdens de coronacrisis geen sinecure is, droegen bij tot het mentaal zwaardere proces.

“Ja omdat je langs verschillende kanten hoort van ‘oei, het is corona, zal er wel iets beschikbaar zijn?’ dus eigenlijk was dat al een soort van vooroordeel dat het niet gemakkelijk zal zijn.” (Lara)

Een schematische voorstelling van de oorzaken die door COVID-19 aanleiding hebben gegeven tot een mentaal zwaarder zoekproces worden weergegeven in figuur 1.



Figuur 1: Schematische voorstelling van de oorzaken van een mentaal zwaarder zoekproces door COVID-19

Op vlak van stress tijdens de school naar werk transitie gaf de meerderheid van de geïnterviewde studenten aan geen tot slechts een beperkte invloed te hebben ervaren van COVID-19. De respondenten argumenteerden dat de normale en gezonde stress die ze ervaren eerder gelinkt was aan het nieuwe en spannende karakter van het solliciteren dan aan COVID-19 en dat ze deze stress ook ervaren zouden hebben in niet-coronatijden.

“Neutraal denk ik. Ik denk dat ik ook wel gezonde stress zou gehad hebben moest er geen COVID-19 geweest zijn.” (Sarah)

Zoals eerder werd besproken heeft het solliciteren via videochat er echter wel toe geleid dat sommige studenten net meer of minder stress ervaren tijdens het werkzoekproces, waardoor er voor sommige studenten wel gesproken kan worden over een impact van COVID-19 op de stress die men ervaarde.

Ook meer algemeen bleek uit de interviews dat corona voor sommige studenten geleid heeft tot een meer stressvol proces, omdat men schrik kreeg om geen geschikte job te kunnen bemachtigen in het moeilijke arbeidsklimaat dat door COVID-19 gecreëerd werd.

“Ja, en door corona heb ik ook gewoon wel wat stress gekregen van ok, ik moet hier nu echt een job hebben, terwijl in het eerste semester hoefde dat totaal nog niet.” (Johanna)

Voor het merendeel van de geïnterviewde studenten bleek de impact van COVID-19 op het stressniveau, zoals reeds eerder vermeld, echter relatief beperkt. De schrik om geen geschikte job te vinden tijdens de coronacrisis uitte zich eerder in bezorgdheid dan in verhoogde stress. Zo gaven sommige studenten aan dat ze wel degelijk bezorgder waren om geen kwalitatieve job te vinden tijdens de coronapandemie, maar dat ze daardoor niet per se meer gestresseerd waren dan dat ze zouden zijn in niet-coronatijden.

De bezorgdheid om geen kwalitatieve job te vinden en de bezorgdheid meer algemeen wordt, gezien het beduidend belang van dit onderwerp tijdens de interviews, later in deze studie meer in detail besproken als afzonderlijk thema binnen deze onderzoeksvraag.

Uit de resultaten bleek ook dat er een aantal strategieën bestaan onder de geïnterviewde studenten om hun mentaal welzijn te verhogen tijdens de mentaal zware zoektocht naar werk. Een eerste strategie om het mentaal welzijn te verhogen die aan bod kwam tijdens de interviews bestond eruit minder intensief te gaan zoeken. Men probeerde het mentale welzijn te verhogen door zich even te distantiëren van het hele zoekproces en de zoektocht even te laten rusten om dan nadien terug met nieuwe moed en een frisse kijk de zoektocht opnieuw aan te vatten.

“Voor mij was dat vooral iets minder druk leggen op mezelf door dan ook iets minder actief te gaan zoeken. In plaats van elke dag te gaan refreshen en te gaan zoeken was dat dan om de zoveel dagen of elke week.” (Veerle)

Deze strategie bleek voor de meeste respondenten echter moeilijk tijdens de coronacrisis, omdat er zoals reeds eerder vermeld weinig afleiding was voor de studenten en men het erg moeilijk had om het zoekproces los te laten.

Een tweede strategie die tijdens de interviews naar voren kwam bestond uit het mentaal welzijn te verhogen door het verhaal te delen met anderen. De werkzoekende studenten probeerden steun te vinden bij hun vrienden en familie en zo een draagvlak te creëren om het hoofd te bieden aan het mentaal zwaar zoekproces.

“Ik denk wel met vrienden spreken, want zij hebben allemaal hetzelfde meegemaakt uiteindelijk zeiden ze ook wel, ale, het is logisch dat je wordt afgewezen he..., ik denk wel dat dat echt geholpen heeft om te weten dat zij in hetzelfde schuitje hebben gezeten.” (Johanna)

De geïnterviewde studenten gaven aan dat het erg bevorderlijk was voor hun mentale gezondheid om hun hart eens te kunnen luchten bij vrienden en familie over de problemen en tegenslagen die ze gekend hadden tijdens het zoekproces, omdat men zo ook te weten kwam dat ze lang niet de enigen waren die in dezelfde situatie zaten of hadden gezeten. Hoewel deze strategie volgens de respondenten als zeer effectief werd beschouwd om de mentale gezondheid tijdens de transitie in

stand te houden, bleek het echter voor het merendeel van de geïnterviewde studenten erg moeilijk om over het proces te praten met vrienden en familie tijdens de coronacrisis omwille van de coronamaatregelen of omdat men zich schaamde dat men nog geen werk had gevonden.

“Ja, toch wel, want je kon niet afpreken met vrienden he. Je kon daar geen steun zoeken. Ook bij familie is dat al een keer gemakkelijk om je hart te luchten of om een keer te kunnen zeggen van ‘ja, kijk, ik heb een slechte dag gehad, we gaan eens iets gaan drinken’. Ja, zo iets simpels, maar het mocht niet.” (Elena)

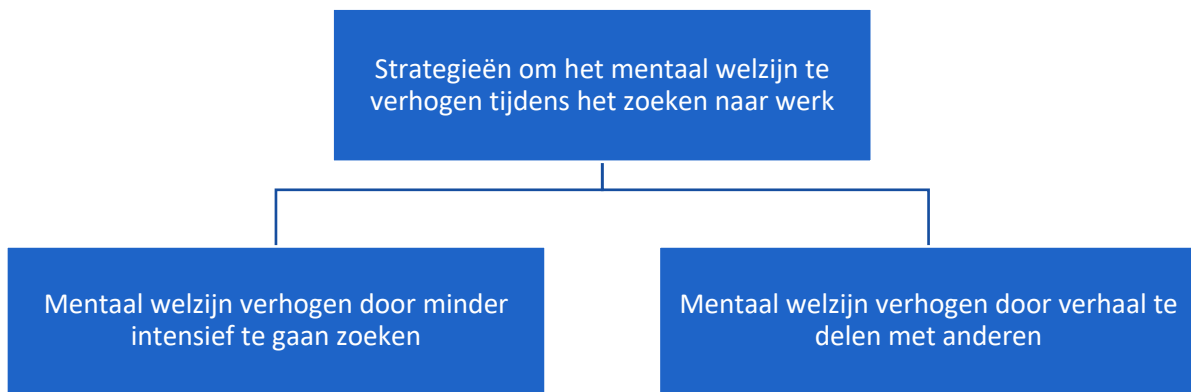
De studenten probeerden in deze moeilijke periode wel contact te houden met elkaar aan de hand van online videogesprekken of telefoongesprekken, maar gaven aan dat dit toch niet zo effectief is als in levende lijve af te spreken. Zo bleek dat men het niet evident vond om over het proces te praten in een onpersoonlijke setting zoals het videobellen of telefoneren, waardoor opnieuw duidelijk werd dat het zoeken naar werk een individueler proces is geworden in het COVID-19 tijdperk.

“Ik ben wel in contact gebleven met mijn vriendinnen. Ik heb heel veel berichtjes gestuurd, maar dat is niet hetzelfde. Je mag nog zoveel videochats opzetten. Dat is niet hetzelfde als eens iets met je vriendinnen gaan drinken op terras.” (Elena)

Het hele online gebeuren hoefde daarentegen niet altijd negatief te zijn. Een oplossing om het mentaal welzijn te stimuleren die naar voren kwam tijdens de interviews bestond uit het deelnemen aan online gesprekken tijdens de coronacrisis met andere werkzoekenden om daarna met de deelnemers groepjes te vormen die elkaar bijstonden en adviseerden tijdens het werkzoekproces. Men gaf aan dat dit als startende werkzoekende een hele grote hulp was om advies en steun te krijgen van medewerkzoekenden en hun verhaal met elkaar te kunnen delen.

“Ik heb wel zo meegedaan met zo van die online talks, wel niet werkgevers, maar tussen werknemers die ook op zoek zijn naar werk en wij dan een soort self help groepje vormden met elkaar waarbij we dan ook een beetje uitkijken voor elkaar naar potentiële vacatures... Het heeft mij veel steun gegeven en ook gewoon veel advies die ik als een startende toch wel nodig had.” (Eline)

Een overzicht van de strategieën om het mentaal welzijn te verhogen tijdens het zoeken naar werk wordt weergegeven in figuur 2.



Figuur 2: Schematische voorstelling van de strategieën om het mentaal welzijn te verhogen tijdens het zoeken naar werk

4.3.2 Thema 2: Bezorgdheid tijdens het zoeken naar werk

Om de impact van COVID-19 op het mentale welzijn van de studenten tijdens het zoeken naar werk na te gaan werd in dit onderzoek ook gekeken naar mogelijke vormen van bezorgdheid die men tijdens het zoekproces ervaarde.

Bezorgdheid om geen kwalitatieve job te vinden

Uit de resultaten van het interview bleek dat de bezorgdheid om geen geschikte job te vinden voor de respondenten geen toestand is die als zwart-wit bekeken mag worden, omdat er verschillende factoren een rol speelden die het niveau van deze bezorgdheid beïnvloedden. Zo kon het zijn dat bepaalde werkzoekende studenten die over een gegeerd profiel beschikten op de arbeidsmarkt of solliciteerden binnen sectoren die minder getroffen werden door COVID-19 minder bezorgd waren dan andere studenten om geen geschikte job te kunnen bemachtigen.

“Nee, omdat er echt wel redelijk wat vraag is naar mijn type profiel.” (Fien)

“Niet echt bezorgd eigenlijk. Ik denk dat in de sector waar ik wil terecht er enorm veel jobs zijn.” (Maud)

Een groot deel van de respondenten gaf echter wel aan bezorgd te zijn om geen geschikte job te vinden tijdens de coronacrisis, omdat de zoektocht toch langer begon te duren dan dat ze in eerste instantie verwacht hadden.

“Vrij bezorgd. Je mag dat hier thuis rondvragen, maar ik denk wel dat dat zo was.” (Ella)

“Toch op bepaalde momenten was ik daar zeer bezorgd om.” (Veerle)

Voor andere geïnterviewde studenten was het dan eerder een bezorgdheid om geen interessante job te vinden die ze graag zouden doen en die in lijn lag met hun verwachtingen en aspiraties dan een bezorgdheid om helemaal geen job te vinden tijdens de coronacrisis.

“Om niks te vinden niet superbezorgd. Ik was meer bezorgd om geen job te vinden dat mij zou interesseren of dat ik graag zou doen...” (Lauren)

De resultaten van de interviews gaven aan dat de meerderheid van de studenten naar aanleiding van de coronacrisis toch bezorgder was om geen job te kunnen bemachtigen dan voor het COVID-19 tijdperk. Zo gaf men aan dat het in sommige sectoren kalmer was geworden door corona en men daardoor schrik had dat men minder mensen zou aanvaarden. Ook had men, zoals eerder besproken bij onderzoeksvraag 1, het gevoel dat er veel meer kandidaten waren dan anders en er veel mensen aan het vissen waren naar dezelfde jobs al dan niet met meer ervaring.

“Ja, toch wel iets bezorgder. Ik zei dus al dat het iets kalmer was in de apotheken dan anders en ik hoorde dat van mijn vriendinnen ook dat het kalm was in hun apotheek. Ik zat er dus in het begin wel een beetje mee in van oei ik ga hier moeilijk werk vinden.” (Julie)

“Ja, zeker nu dit semester dan had ik echt van ah ik had echt dat contract van vorig jaar moeten aannemen.” (Johanna)

Uit bovenstaande citaten bleek dat ook masterstudenten die over een gegeerd profiel beschikten op de arbeidsmarkt (Master in de farmaceutische zorg en master in data science) een invloed hebben ervaren van COVID-19 en toch iets bezorgder waren dan anders om geen kwalitatieve job te vinden. De studenten hadden echter wel een nuchtere kijk op de zaken en gaven aan dat ze eigenlijk aan het stressen waren zonder reden en ze al bij al makkelijk werk hadden gevonden.

“Ik zat er toch wel een beetje mee in dat het zo kalm was in de apotheken en dat er minder werk ging zijn dan anders, maar eigenlijk was ik een beetje aan het stressen voor niets...Maar al bij al was die stress voor niets en heb ik toch redelijk rap werk gevonden.” (Julie)

Bezorgdheid door doemdenken in de media

Daarnaast gaven de geïnterviewde studenten ook aan bezorgder te zijn tijdens het zoeken naar werk door het doemdenken in de mainstream media ten gevolge van COVID-19. De studenten probeerden dan wel om niet mee te gaan in het negatieve doemdenken, maar bleken wel op een bepaalde manier beïnvloed te worden.

“Ja op een bepaald moment toch zo iets gehad van oei, omdat je zo in de media ook wel zo’n artikels zag opkomen van de verloren generatie en zo. Je gaat daar dan niet in mee in dat doemdenken, maar ergens had ik wel iets van ja ik heb hier nu weer de pech gehad om net dit jaar af te studeren.” (Thomas)

Bezorgdheid over opstart in het COVID-19 tijdperk

Bovendien bleek ook een groot deel van de respondenten bezorgd te zijn over hun opstart in het COVID-19 tijdperk. Volgens de geïnterviewde studenten was men dan vooral bezorgder over het moeilijker leerproces en verminderde sociaal contact op de werkvloer ten gevolge van thuiswerk die naar aanleiding van COVID-19 in de meeste bedrijven de norm is geworden, zoals besproken werd in het deelthema rond thuiswerk.

“Dat was misschien de bezorgdheid in het begin van ja hoe gaat dat zijn. Je hebt die opleiding niet, je ziet de collega’s niet in het echt...” (Fien)

Positieve invloed van COVID-19 op bezorgdheid

Uit het onderzoek bleek ook dat COVID-19 niet altijd een negatieve impact hoeft te hebben op de bezorgdheid van de studenten tijdens het zoeken naar werk. Zo gaven enkele studenten aan een positieve invloed te hebben ervaren en net minder bezorgd waren ten gevolge van COVID-19.

“Nee, niet echt omdat COVID-19 meer werkgelegenheid gaf bij ons zoals in die vaccinatiecentra. Je kon daar bijvoorbeeld makkelijk eens een job vinden.” (Marie)

“Raar maar waar, ik denk dat corona toen een beetje goed deed voelen, want soms, ik heb een paar keer paniekaanvallen gehad, dat ik zei tegen mezelf van het is niet jouw schuld, corona heeft het moeilijker gemaakt, het heeft niets met jou te maken.” (Eline)

In sommige sectoren heeft COVID-19 er volgens de respondenten net voor gezorgd dat er meer werkgelegenheid gecreëerd werd of dat vacatures inzake digitalisering explicieter aanwezig waren, waardoor het nu makkelijker was om een job te vinden dan voor de coronacrisis en men daardoor ook minder bezorgd was. Daarenboven bleek COVID-19 ook een soort van zondebok waarop alle schuld geschoven kon worden wanneer de zoektocht naar werk niet optimaal verliep. Zo trachtte men de bezorgdheid inzake het vinden van een job buiten de controle van het individu te stellen en alle schuld op COVID-19 te schuiven om zich minder zorgen te maken tijdens het werkzoekproces.

4.3.3 Thema 3: Bezorgdheid over professionele toekomst

Om na te gaan of COVID-19 ook lange termijn effecten zou hebben op de loopbaan van studenten werd aan de respondenten gevraagd of ze nu, gegeven de coronacrisis, geruster of ongeruster waren over hun algemene professionele toekomst. Uit de resultaten van de interviews bleek dat de studenten ten gevolge van COVID-19 zowel geruster als ongeruster waren over hun professionele toekomst door verschillende factoren die achtereenvolgens besproken zullen worden.

In eerste instantie gaven de geïnterviewde studenten aan nu bezorgder te zijn over hun professionele toekomst dan voor de coronacrisis. Een eerste factor die deze bezorgdheid in de hand werkte is het

feit dat de zoektocht naar werk door COVID-19 voor sommige studenten langer geduurd heeft dan normaal, waardoor nu een groot gat staat op hun cv. Men gaf aan hier toch redelijk bezorgd om te zijn, omdat dit naar de toekomst toe een negatief signaal zou kunnen zijn naar werkgevers toe dat de student moeite had met werk te vinden.

“Als je dan een zoektocht hebt die langer duurt als normaal, dan kan je dat tot binnen 10 jaar meeslepen, omdat je gewoon een gigantisch gat hebt op uw cv. Dus daar was ik vooral bezorgd om.” (Thomas)

Ook het afstuderen in het COVID-19 tijdperk bleek als iets negatief ervaren te worden door de geïnterviewde studenten. Zo gaven de studenten aan zich zorgen te maken over het feit dat hun diploma als minder waardevol aanschouwd zou worden door bedrijven, omdat het tijdens de coronacrisis is verkregen.

“Ik maak mij soms zorgen over mijn diploma. Dat mijn gaat denken van ‘het is tijdens de corona verkregen, ze waren daar een beetje lakser, het is niet zoveel waard als dat van een ander’ daar ben ik wel ergens bang voor.” (Elena)

Uit de resultaten van het onderzoek bleek verder ook dat sommige studenten bezorgder zijn over hun algemene professionele toekomst doordat men ten gevolge van COVID-19 bepaalde technieken en praktische handelingen die relevant zijn voor het beroep niet of in mindere mate heeft kunnen oefenen.

“Ja ik denk dat corona voor onze opleiding, ja, er ook heeft ingehakt he. Technieken die we niet hebben kunnen doen in het labo, dus dat dat ook weer een nadeel gaat hebben op uw carrière en op uw toekomst, dat je die handelingen misschien niet zelf kan doen.” (Sophie)

Naast de verschillende negatieve factoren bleek COVID-19 ook een positieve invloed na te laten op de verdere loopbaan van de geïnterviewde studenten, waardoor men nu geruster is over hun professionele toekomst dan voor de coronacrisis. Zo gaven de studenten aan dat ze ten gevolge van COVID-19 veel flexibeler zijn geworden en ze zien deze hogere flexibiliteit als een grote aanwinst voor hun verdere professionele carrière. De respondenten argumenteerden dat ze tijdens deze moeilijke periode uitdagingen hebben moeten doorstaan die andere werkzoekenden mogelijks niet hebben moeten trotseren, wat in hun ogen een groot voordeel is van de ‘COVID-generatie’ die afstudeerde tijdens de coronacrisis.

Verder gaven de studenten ook aan dat ze verandering niet zo snel meer aan hun hart laten komen en ze zich sneller kunnen aanpassen aan de gewijzigde situatie waardoor men de verandering sneller kan plaatsen en accepteren. Deze hogere flexibiliteit zorgde dus met andere woorden voor een positieve invloed op bezorgdheid van studenten over hun algemene professionele toekomst.

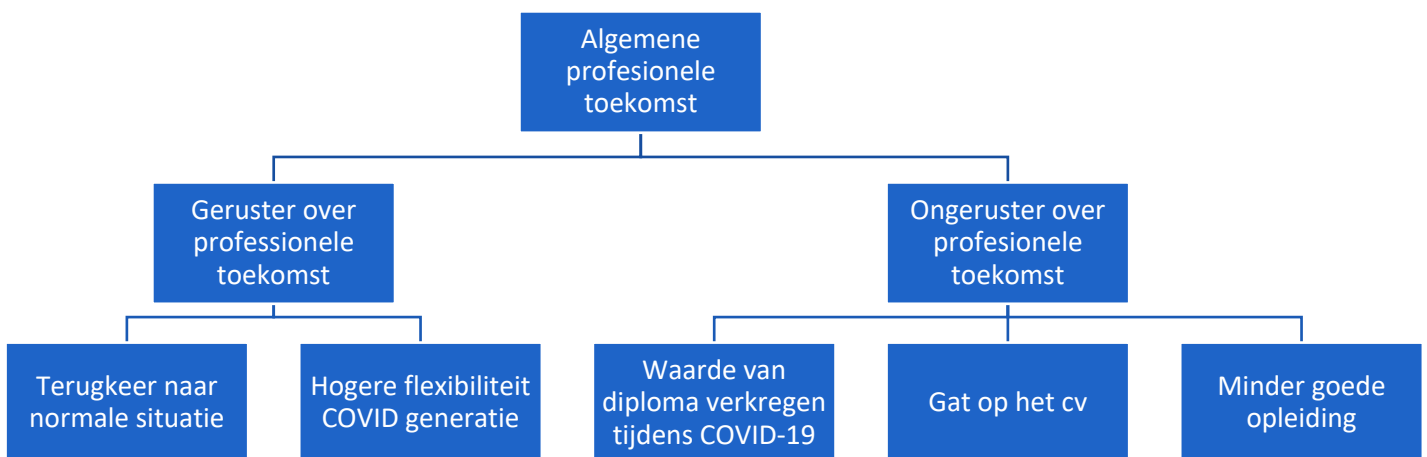
“Anderzijds gaat dat misschien ook positief zijn omdat je ook wel de generatie bent die afgestudeerd is in COVID-19 en dus ook wel bepaalde uitdagingen hebt moeten aangaan die andere misschien niet hebben moeten aangaan.” (Veerle)

“Wat ik ook wel gemerkt heb is dat je door corona meer flexibeler bent geworden. Vroeger als er iets veranderde had ik daar misschien meer miserie mee en nu, je zet het van u af.” (Sophie)

Tot slot en meer algemeen bleken de studenten wel gerust te zijn over hun professionele toekomst doordat het einde van de coronapandemie bijna in zicht is en de maatregelen beginnen af te bouwen om zo terug te keren naar een meer normale situatie zoals voordien.

“Goh, nu dat ik mijn job heb denk ik wel geruster, omdat ik ook gewoon blij ben dat de corona bijna gedaan is.” (Johanna)

Een schematische voorstelling van de componenten besproken hierboven omtrent de bezorgdheid over de algemene professionele toekomst wordt weergegeven in figuur 3.



Figuur 3: Schematische voorstelling van de bezorgdheid over de algemene professionele toekomst

5 DISCUSSIE

Impact van de coronacrisis op het werkzoekgedrag van werkzoekende studenten

In het eerste luik van dit onderzoek werd gepeild naar de invloed van COVID-19 op het werkzoekgedrag van werkzoekende studenten. Zo werd in eerste instantie gekeken naar de invloed van COVID-19 op de arbeidsmarkt, omdat de context waarin men werk zoekt volgens de literatuur een grote invloed kan hebben op het gestelde werkzoekgedrag en de kans op succes (Manroop & Richardson, 2016; Wanberg et al., 2020).

Uit de resultaten blijkt dat COVID-19 voor de meerderheid van de studenten een negatieve impact heeft gehad. Enerzijds werden er door COVID-19 reisrestricties opgelegd waardoor jobopportunities in het buitenland vaak geen optie waren. Anderzijds hadden veel studenten het gevoel dat bedrijven geen of minder mensen aanwierven en dat er dus minder vacatures beschikbaar waren. Dit is wel afhankelijk van de sector, aangezien COVID-19 voor bepaalde studenten net tot meer werkgelegenheid heeft geleid, zoals voor laboranten, psychologen, jobs in de onderwijssector en nieuwe media & digitalisering gerelateerde jobs. Deze observaties liggen in lijn met de verwachtingen op basis van de literatuur (Hensvik et al., 2021) en de beschikbare data omtrent de arbeidsmarkt (VDAB, 2020; Statistiek Vlaanderen, 2020; Statbel; 2021) waaruit ook blijkt dat de impact van COVID-19 op de arbeidsmarkt sterk afhankelijk is van de sector die bekeken wordt.

Naast het feit dat men het gevoel had dat er minder vraag was naar startende studenten had men ook het gevoel dat er meer kandidaten solliciteerden op dezelfde jobs. Zo ook kandidaten met meer werkervaring, die mogelijks naar aanleiding van COVID-19 ontslagen werden of op zoek gingen naar een nieuwe uitdaging. Het gebrek aan ervaring werd door de studenten meermaals aangehaald als de grootste uitdaging tijdens het solliciteren in het COVID-19 tijdperk. In de wetenschappelijke literatuur werd ook aangetoond dat werkervaring reeds voor de coronacrisis een groot struikelblok was voor vele werkzoekende studenten en men vaak moeite had om een geschikte job te vinden door gebrek aan eerdere werkervaring of uitgebreide professionele netwerken (Saks, 2014). De constatactie van werkervaring als grootste uitdaging is met andere woorden geen onmiddellijk gevolg van COVID-19, maar mogelijks wel meer naar voren gekomen. Een mogelijke verklaring is dat er door COVID-19 veel concurrentie is ontstaan op de arbeidsmarkt, waardoor werkgevers makkelijker kunnen kiezen uit potentiële kandidaten voor iemand die deze werkervaring kan voorleggen. Werkgevers gaan ook sneller individuen met ervaring verkiezen boven andere kandidaten, omdat dit hen meer zekerheid biedt. Zo bleek ook uit onderzoek van Baert (2019) dat studenten die een stage konden voorleggen als ervaring 12,6% meer uitnodigingen kregen voor een sollicitatiegesprek dan kandidaten die dit niet konden voorleggen.

Tot slot vonden enkele studenten het ook moeilijk om een vast contract te bemachtigen, wat wijst op ondertewerkstelling. Deze constatacie ligt in lijn met wat verwacht werd op basis van onderzoek gevoerd tijdens voorgaande recessies. Zo gaven pas afgestudeerden ook aan het moeilijk te vinden om een voltijdse job te kunnen bemachtigen in een onderzoek gevoerd tijdens de Grote Recessie (Aronson et al., 2015).

In tweede instantie werd ook gekeken naar de invloed van COVID-19 op de werkzoekinspanning, aangezien deze subjectieve meeteenheid het meest geschikt is voor kwalitatief onderzoek (Van Hoyer, 2014). Het onderzoek toont aan dat de meerderheid van de studenten meer inspanning en tijd investeerden in het werkzoekproces naar aanleiding van COVID-19. De voornaamste reden hiervoor, volgens studenten, was dat het zoeken naar werk één van de weinige betekenisvolle activiteiten was die men kon uitvoeren aangezien er door de coronamaatregelen weinig andere dingen te doen waren. Dit sluit aan bij de resultaten van het onderzoek van Stremersch & Van Hoyer (2021), waarin werd gevonden dat werkzoekenden relatief hoog scoren op werkzoekinspanning tijdens de coronacrisis en bevestigt daarenboven ook de gemaakte assumptie dat het intensiever zoeken te wijten was aan het hebben van meer tijd.

De constatacie van een hogere werkzoekinspanning kan ook verklaard worden aan de hand van de controle theorie en meer bepaald de affect-as-information theorie (Carver, 2006; Carver & Scheier, 1998). Deze theorie stelt dat negatief affect (d.i., een persoonlijkheidsvariabele die gepaard gaat met de ervaring van negatieve emoties en een slecht zelfbeeld) een afwijking signaleert tussen iemands huidige toestand en een gewenst doel, zoals het verkrijgen van een baan, en positief gerelateerd is aan werkzoekinspanning (da Motta Veiga, Sun, Turban, & Foo, 2020; Song, Uy, Zhang, & Shi, 2009). De COVID-geïnduceerde bezorgdheid inzake het zoeken naar werk en de negatieve effecten van het mentaal zwaarder zoekproces zouden aan de hand van deze theorie mogelijks de hogere inspanning bij studenten kunnen verklaren. Zo werd ook in een recente studie van Gabriel, MacGowan, Ganster en Slaughter (2021) een positief verband aangetoond tussen COVID-geïnduceerde negatief affect en werkzoekinspanning bij nieuwkomers op de arbeidsmarkt.

In derde instantie werd ook gekeken naar de invloed van COVID-19 op de kwaliteit en inhoud van het werkzoekgedrag. Uit de resultaten van het onderzoek blijkt dat het merendeel van de studenten naar aanleiding van COVID-19 een aantal bronnen niet heeft kunnen gebruiken. Hierbij werden fysieke netwerkevenementen het vaakst aangehaald, maar ook bleek het moeilijk voor studenten om hun persoonlijk netwerk aan te spreken of spontaan te solliciteren in sectoren waar een fysieke spontane sollicitatie de normale gang van zaken is. Zo toont recent onderzoek ook aan dat traditionele manieren van netwerken en dan meer bepaald de fysieke interacties nu grotendeels online verlopen en bemiddeld worden door technologie (Militello, 2021). Deze observaties waren ook wel grotendeels te

verwachten gezien de social distancing maatregelen om de verspreiding van het coronavirus tegen te gaan (Staatsblad, 2020) en liggen ook in lijn met de resultaten van het onderzoek van Stremersch & Van Hove (2021) waarin een online shift in het zoekproces werd vastgesteld ten gevolge van COVID-19.

Naast de kanalen die men niet gebruikte door COVID-19 blijken de studenten ook een aantal kanalen aan te wenden die men in normale tijden niet zou gebruikt hebben. De kanalen die tijdens de interviews aan het licht kwamen zijn online jobbeurzen, LinkedIn en recruitmentbureaus. Wat opmerkelijk was is het feit dat enkele studenten door het wegvallen van hun primaire kanaal, zoals de spontane sollicitaties hierboven beschreven, andere kanalen hebben moeten inschakelen tijdens hun zoektocht en men zo nieuwe carrièremogelijkheden heeft ontdekt.

Daarnaast geven studenten ook aan dat men, doordat men meer tijd had en enigszins verplicht was om online te zoeken naar een job, een bredere kijk gekregen heeft op de mogelijkheden op de arbeidsmarkt. Deze observaties stemmen overeen met de literatuur die stelt dat COVID-19, als negatieve loopbaanshock, kan leiden tot opportuniteiten voor alternatieve loopbaanontwikkeling (Akkermans et al., 2020).

Verder illustreerden de resultaten van het onderzoek ook dat de grote meerderheid van de geïnterviewde studenten gebruik maakte van een verkennende strategie tijdens het zoeken naar een job. Zo gaven de studenten aan een breed scala aan potentiële arbeidskansen te exploreren en open te staan voor aanbiedingen buiten hun initiële zoekgebied. In een recente studie van Okay-Somerville en Scholarios (2021) werd aangetoond dat het gebruik van een verkennende strategie bijzonder gunstig is in een context gekenmerkt door een grote ambiguïteit op de arbeidsmarkt. Een select aantal respondenten gaf daarentegen ook aan een lukrake strategie te hanteren, maar dit was wel de minderheid. Deze resultaten liggen in lijn met eerder onderzoek die aantoonde dat, hoewel de graad van ondertewerkstelling bij pas afgestudeerde studenten sterk steeg ten gevolge van de heersende recessie, masterstudenten niet zomaar om het even welke job aanvaardden en dus minder met het fenomeen van ondertewerkstelling geconfronteerd werden dan andere studenten (Harrington & Fogg, 2011). Deze observaties zouden ook opnieuw verklaard kunnen worden door de affect-as-information theorie. Zo vonden Gabriel, MacGowan, Ganster en Slaughter (2021) een positief verband tussen COVID-geïnduceerde negatief affect en het gebruik van een verkennende of gerichte strategie.

Ook werd in het onderzoek een invloed van COVID-19 op het zoekgebied vastgesteld. Zo gaf de meerderheid van de respondenten aan hun zoekgebied te hebben uitgebreid naar aanleiding van COVID-19 en dat men dit in normale omstandigheden misschien niet of minder snel gedaan zou hebben. Deze observaties sluiten aan bij de resultaten van het onderzoek van Bernstein, Townsend en Xu (2020), waarin werd vastgesteld dat werkzoekenden in hun zoektocht naar werk tijdens de toen

aanwezige recessie minder selectief werden en meer functies, sectoren en locaties in hun zoekopdrachten opnamen.

Impact van de coronacrisis op het belang van bepaalde werkwaarden

In het tweede luik van dit onderzoek werd bevraagd of er naar aanleiding van COVID-19 bepaalde werkwaarden belangrijker of minder belangrijk zijn geworden voor masterstudenten tijdens de zoektocht naar werk. Uit de resultaten blijkt dat COVID-19 voor de meerderheid van de respondenten een zekere impact heeft gehad op welke aspecten men belangrijk of minder belangrijk vindt aan een job. Dit ligt ook in lijn met wat verwacht kon worden op basis van eerder onderzoek dat aantoonde dat de context en periode waarin men op zoek gaat naar werk, zoals een recessie of crisis, een invloed heeft op wat men waardevol acht in een job (Johnson et al., 2012; Lippens, Moens, Sterkens, Weytjens, & Baert, 2021; Stremersch & Van Hoyer, 2021).

Uit het onderzoek blijkt dat vooral de sociale werkwaarden belangrijker zijn geworden door COVID-19. Zo zijn de studenten meer belang gaan hechten aan de sociale aspecten van een job, zoals de bedrijfscultuur, teamwerk en relaties met collega's, omdat men in het dagelijkse leven het sociale contact met anderen erg mist naar aanleiding van COVID-19.

Ook de mogelijkheid tot thuiswerk is belangrijker geworden ten gevolge van COVID-19 en gezien het feit dat telewerken lange tijd de norm was, was dit enerzijds wel te verwachten. Studenten hebben ondervonden dat de manier van werken ook anders kan en dat thuiswerk een aantal voordelen biedt ten opzichte van elke dag op kantoor te moeten werken. De studenten zijn momenteel meer op zoek naar een job waarbinnen ze enige flexibiliteit krijgen om zelf in te plannen wanneer ze naar kantoor komen en wanneer niet, op basis van wat voor hen de beste optie is op dat moment. Deze observaties bevestigen de resultaten van eerder onderzoek waarin ook werd gevonden dat de mogelijkheid tot telewerken een belangrijker jobaspect is geworden (Lippens et al., 2021; Stremersch & Van Hoyer, 2021).

Analoog met de literatuur (Johnson et al., 2012; Stremersch & Van Hoyer, 2021) blijken de werkzoekenden ook in dit onderzoek meer belang te hechten aan zekerheidswerkwaarden, zoals een vaste job, in tijden van crisis en onzekerheid. Dit was echter wel een kleine minderheid van de studenten die dit aanhaalde, terwijl in de andere onderzoeken een significante stijging werd gevonden. Een mogelijke verklaring hiervoor kan potentieel gevonden worden in het feit dat in de literatuur veelal studies worden gedaan met studenten in de Verenigde Staten die na hun studies hoge schulden hebben om af te lossen, waardoor ze het zich niet kunnen permitteren om geen job te hebben. Ook het sociale zekerheidssysteem is daar veel minder sterk uitgebouwd dan in België, wat een invloed kan hebben op het werkzoekgedrag (Krueger & Mueller, 2010).

Daarnaast had het Vlaamse onderzoek van Stremersch en Van Hoyer (2021) betrekking op een iets oudere populatie waarvan ongeveer de helft van de participanten al kinderen ten laste had en waarvan de meerderheid de voornaamste kostwinnaar was binnen het gezin, wat kan verklaren waarom werkzekerheid een significante stijging doormaakte. De meerderheid van de ondervraagde studenten binnen deze studie woonde nog thuis en had het geluk te kunnen rekenen op de financiële steun van de ouders. Ook werd het onderzoek van Stremersch en Van Hoyer (2021) redelijk in het begin van de coronacrisis uitgevoerd, wanneer er nog een grotere onduidelijkheid was over de toekomst, wat ook een verklaring kan zijn.

In dit onderzoek bestaat de steekproef ook grotendeels uit vrouwen, wat ook zou kunnen verklaren waarom zekerheid niet zo frequent aangehaald werd als belangrijker geworden. Zo werd in een 30 jarige studie van Jurgensen (1978) die de preferenties voor bepaalde werkwaarden onderzocht gevonden dat mannen zekerheid als nummer één waarde zien, terwijl voor vrouwen het soort werk primeert over alle andere factoren. Enige voorzichtigheid bij de interpretatie van de resultaten van dit onderzoek is hier wel gewenst aangezien dit een redelijk gedateerd artikel betreft en er sinds die tijd enorme veranderingen kunnen hebben plaatsgevonden. Zo gaan vrouwen bijvoorbeeld nu veel meer werken dan voeger. Jurgensen beweerde ook dat grote externe gebeurtenissen een verschuiving kunnen veroorzaken van de attributen die op een bepaald moment de voorkeur genieten, wat in lijn ligt met de bevindingen van deze studie.

Het digitale aspect van een job bleek ook belangrijker geworden voor enkele studenten. Dit zou ook gezien kunnen worden als een soort zekerheidswerkwaarde en dan meer bepaald werkzekerheid naar de toekomst toe in het huidige economische klimaat waar digitalisering aan een ongezien tempo de arbeidsmarkt en jobs beïnvloedt.

In tegenstelling tot bovenstaande werkwaarden die belangrijker zijn geworden door COVID-19 zijn er ook enkele werkwaarden die aan belang verloren. Zo gaven de studenten aan dat de afstand naar het werk en de pendeltijd een minder grote rol speelden tijdens de zoektocht en men ook voor jobs solliciteerde waarvoor men anders niet zou solliciteren wegens de afstand. Dit ligt niet in lijn met eerder onderzoek naar werkwaarden in een crisiscontext, zoals tijdens de huizencrisis van 2007-2010, waarin werd gevonden dat personen juist op zoek gingen naar jobs dicht bij huis gelegen (Brown & Matsa, 2020). Dit wijst dan ook op het unieke karakter van de coronacrisis die niet eenduidig vergeleken kan worden met voorgaande recessies, omdat er naast het economische aspect ook gezondheidsrisico's aan verbonden zijn die aanleiding gaven tot een lockdown en social distancing maatregelen. Dit verklaart ook waarom veiligheid één van de factoren is die belangrijker is geworden voor enkele studenten in ons onderzoek naar aanleiding van COVID-19.

Het feit dat studenten de afstand naar het werk minder belangrijk zijn gaan vinden als gevolg van de coronacrisis ligt ook niet in lijn met de resultaten van het recente onderzoek van Stremersch en Van Hoyer (2021) waarin de participanten aangaven dat woon-werkafstand een grotere rol speelde tijdens het zoeken naar werk in het COVID-19 tijdperk. Dit valt mogelijk te verklaren doordat studenten die nog moeten starten aan hun eerste job veelal de afstand naar het werk onderschatten, waar een oudere arbeidspopulatie dit beter kan inschatten. Ook hoe lang de crisis al duurde heeft mogelijk een impact gehad. Daarenboven is het wel opvallend dat studenten dan aangeven dat het grote voordeel van online interviews het feit is dat ze zich niet dienen te verplaatsen. Een verklaring hiervoor zou kunnen gevonden worden in de talrijke sollicitaties die al van de start op een afwijzing botsen, waarbij de verre verplaatsing dan als verloren tijd wordt beschouwd. Dit in tegenstelling tot het zich verplaatsen voor een job, wat men dan eerder ziet als nuttige tijd om toch die ervaring op te doen of een job naar wens uit te voeren.

Impact van de coronacrisis op het mentale welzijn van werkzoekende studenten

Het derde en laatste luik van dit onderzoek had betrekking op het mentale welzijn van studenten tijdens het werkzoekproces in het COVID-19 tijdperk. Het onderzoek toont aan dat studenten de zoektocht naar werk als een mentaal zwaar proces ervaren en dat dit naar aanleiding van COVID-19 mentaal nog zwaarder is geworden. Het bewijs sluit aan bij diverse studies die de gevolgen van epidemieën op het mentale welzijn aantonen (Brooks et al., 2020).

Eén van de oorzaken van een mentaal zwaarder zoekproces kan gevonden worden in het feit dat het zoeken naar werk voor vele studenten een individueel en eenzaam proces is geworden ten gevolge van COVID-19. Daarnaast blijkt het voor de studenten ook moeilijker om het zoekproces los te laten, omdat het sociale leven grotendeels is weggefallen. Waar studenten voor de coronacrisis steun en advies konden vinden bij elkaar door hun ervaringen en progressie inzake het zoekproces met elkaar te delen bleek dit tijdens de crisis erg moeilijk, gegeven de opgelegde maatregelen.

Deze resultaten liggen in lijn met wat verwacht werd op basis van het onderzoek van Rossi, Succi en Talevi (2020), die de negatieve gevolgen van de lockdown op het mentale welzijn blootlegde. Toegang tot sociale steun, vooral van leeftijdgenoten, kan in deze periode van essentieel belang zijn voor studenten in de STWT (Cohen & Wills, 1985). Zo argumenteren ook Murphy, Blustein, Bohlig en Platt (2010) dat vrienden en familie een mediërende factor zijn bij het mentale welzijn en belangrijk zijn om de moeilijkheden tijdens de overgang naar werk te overwinnen. Volgens Wanberg (2011) kunnen werkloze werkzoekenden sociaal meer geïsoleerd zijn dan werkzoekende studenten, waardoor eenzaamheid en een gebrek aan toegang tot de perspectieven van anderen het zoeken naar werk extra zwaar maakt. Dit verklaart ook waarom studenten die nu in een gelijkaardige positie zitten een mentaal zwaarder proces ervaren.

Uit het onderzoek blijkt ook dat er een aantal strategieën bestaan onder de geïnterviewde studenten om hun mentaal welzijn te verhogen tijdens de mentaal zware zoektocht naar werk. Zo probeerde men het mentale welzijn te verhogen door minder intensief te gaan zoeken of door hun verhaal te delen met anderen. Dit bleek zoals eerder aangehaald echter zeer moeilijk aangezien er weinig afleiding was naast het zoeken naar werk en men ook moeilijk fysiek met mensen kon afspreken, waardoor de zoektocht als mentaal zwaarder werd ervaren door de studenten. Deze strategieën zijn zeer analoog met de strategieën die gerapporteerd werden door studenten in het onderzoek van Diefendorff, Richard, & Yang (2008) en omvatten het opzoeken en bereiken van anderen en zichzelf bezig houden met plezierige activiteiten. Het hebben van strategieën om de emoties te reguleren blijkt in de literatuur (Wang et al., 2017) zeer belangrijk tijdens het zoeken naar werk om de mentale gezondheid te bewaren, wat ook verklaart waarom studenten die deze strategieën niet konden uitvoeren het proces als zwaarder ervaren hebben.

Op vlak van stress tijdens de school naar werk transitie blijkt de meerderheid van de studenten geen tot slechts een zeer beperkte invloed van COVID-19 te hebben ervaren. De respondenten argumenteerden dat de normale en gezonde stress die zeervaarden eerder gelinkt was aan het nieuwe en spannende karakter van het solliciteren dan aan COVID-19 en dat ze deze stress ook zouden hebben ervaren in niet-coronatijden. Dit ligt opvallend genoeg niet in lijn met de resultaten van het Vlaamse onderzoek van Stremersch & Van Hove (2021), waar één op drie werkzoekenden ernstige stressklachten vertoonde. Een mogelijke verklaring hiervoor is het feit dat het voorgaand beschreven onderzoek uitgevoerd werd aan het begin van de coronacrisis en de eerste lockdown. Dit was dan ook een periode gekenmerkt door hoge onzekerheid door het extreem nieuwe karakter van het coronavirus. Mogelijks heeft ook de sociale steun en meer bepaald deze van de ouders, zowel op financieel als mentaal vlak, een impact op de ervaren stress tijdens de transitie voor studenten.

Op vlak van bezorgdheid kon daarentegen wel een invloed van COVID-19 opgemerkt worden. Zo was de meerderheid van de studenten bezorgd om geen geschikte job te vinden of een job die in lijn lag met hun interesses en ambities dan voor de coronacrisis. Volgens de studenten was dit enerzijds te wijten aan het feit dat de zoektocht langer begon te duren dan men initieel verwacht had, maar anderzijds ook doordat men het gevoel had dat er minder vraag was naar net afgestudeerde studenten en er meer kandidaten met meer ervaring solliciteerden op dezelfde jobs. Deze twee zaken kunnen evenwel mogelijks aan elkaar gelinkt worden. Het feit dat de zoektocht langer duurt dan eerst verwacht valt mogelijks te verklaren doordat er enerzijds minder vraag is naar arbeid ten gevolge van COVID-19, maar er anderzijds ook meer mensen op de arbeidsmarkt komen met meer werkervaring door de massale ontslagen in het licht van de coronapandemie. Hierdoor vallen startende studenten veelal uit de boot en kan men niet opboksen tegen deze profielen. Deze bevindingen bevestigen de resultaten van het onderzoek van Stremersch & Van Hove (2021) waarin aangetoond werd dat

werkzoekenden bezorgder waren om geen job te vinden dan voor de crisis. Ook de resultaten van andere onderzoeken die aantoonde dat er een verband is tussen ziekte uitbraken en een stijging van de bezorgdheid worden hiermee bevestigd (Bults, Beaujean, De Zwart et al., 2011; Thompson et al., 2017).

Wat opmerkelijk was in de resultaten is het feit dat ook enkele studenten die over een gegeerd profiel beschikken op de arbeidsmarkt toch ook bezorgder waren om geen job te kunnen vinden, wat betekent dat ook andere belangrijke factoren, zoals psychosociale hulpbronnen en persoonlijkheid, het niveau van bezorgdheid kunnen beïnvloeden en in rekening moet genomen worden. De context waarin het zoeken naar werk plaatsvindt blijft hoe dan ook wel een belangrijke invloed hebben. Zo werd in de literatuur ook aangetoond dat de arbeidsmarktomstandigheden een belangrijke mediator waren tijdens de STWT (Masdonati, Massoudi, Blustein, & Duffy, 2021; Wanberg et al., 2020).

De studenten bleken ook heel gevoelig voor de negatieve berichtgeving in de media. Zo gaf men aan dat het doemdenken in de media hen op een bepaalde manier bezorgder maakte om geen job te vinden ook al probeerde men niet mee te gaan in al het doemdenken. Dit zou potentieel geleid kunnen hebben tot een lagere perceived employability, wat ook zou verklaren waarom de studenten het proces mentaal zwaarder ervaarden. Zo argumenteert Akkermans (2020) dat perceived employability de carrièreschok gecreëerd door COVID-19 beter beheersbaar zou kunnen maken, waardoor jongvolwassenen beter met de overgang zouden kunnen omgaan.

Uit het onderzoek bleek ook dat COVID-19 een invloed had op lange termijn doordat de studenten nu bezorgder zijn dan voor de coronacrisis over hun algemene professionele toekomst. Dit is ook wat enigszins verwacht werd op basis van eerder onderzoek die een verband aantoonde tussen wijdverspreide onzekerheid op de arbeidsmarkt en verhoogde angst voor iemands toekomstige carrière mogelijkheden en kansen (Cauchemez et al., 2009).

Eén van de redenen voor deze hogere bezorgdheid is het feit dat de zoektocht naar werk voor sommige studenten langer heeft geduurd waardoor er een lange periode niets staat ingevuld op het cv en dit potentieel een negatief signaal kan zijn naar toekomstige werkgevers toe. In de wetenschappelijke literatuur verklaart men dit aan de hand van de signaaltheorie die stelt dat periodes van werkloosheid door de werkgevers gepercipieerd kunnen worden als een signaal van ongunstige kwaliteiten (Van Belle, Caers, De Couck, Di Stasio, & Baert, 2017).

Naast de verschillende negatieve effecten blijkt COVID-19 in enkele gevallen ook een positieve invloed te hebben op de bezorgdheid van studenten. Studenten geven aan nu flexibeler geworden te zijn ten gevolge van COVID-19 en men ziet deze hogere flexibiliteit als een grote aanwinst voor hun verdere professionele carrière. De studenten hebben tijdens deze moeilijke periode uitdagingen doorstaan die andere werkzoekenden mogelijk niet hebben moeten trotseren, wat een groot voordeel kan zijn van

de 'COVID-generatie' die afstudeerde tijdens de coronacrisis ten opzichte van andere generaties werkzoekenden. Deze observatie ligt opnieuw in lijn met de verwachtingen van Akkermans (2020), dat COVID-19 ook een positieve carrièreshock kan teweegbrengen.

Daarenboven bleek COVID-19 ook een soort van zondebok waarop alle schuld geschoven kon worden wanneer de zoektocht naar werk niet optimaal verliep. Men trachtte zo de bezorgdheid inzake het vinden van een job buiten de controle van het individu te stellen en alle schuld op COVID-19 te schuiven om zich minder zorgen te maken tijdens het werkzoekproces. In de literatuur werd dit beschreven als een externe locus of control waardoor het falen eerder toeschreven werd aan externe gebeurtenissen dan aan zichzelf om het mentaal welzijn te verhogen (van den Hee, Van Hooft, & van Vianen, 2020).

5.1 Theoretische en praktische implicaties

Dit onderzoek biedt waardevolle informatie voor zowel theorie als praktijk. Enerzijds, theoretisch, is het huidige onderzoek een aanvulling op de bestaande literatuur omtrent de invloed van COVID-19 op het zoeken naar werk, omdat bestaand onderzoek zich vooral focust op werkzoekenden in het algemeen en niet specifiek op pas afgestudeerde masterstudenten die op zoek zijn naar hun eerste baan. Daarnaast wordt door de kwalitatieve aard van dit onderzoek inzicht geboden in denkwijze en redenering van werkzoekende studenten waardoor het mogelijk is om tot diepere inzichten te komen.

Anderzijds willen de onderzoekers met dit onderzoek ook praktische implicaties verschaffen. De onderzoekers zijn van mening dat het moment aangebroken is om werkgerelateerd onderzoek niet alleen te gebruiken als manier om wetenschappelijke kennis op te bouwen, maar als manier om levens te verbeteren. Om die reden werd in het onderzoek ook gepeild naar een gouden tip omtrent het zoeken naar werk in het COVID-19 tijdperk die de geïnterviewde werkzoekende studenten willen meegeven aan de toekomstige werkzoekende studenten. Op deze manier hopen de onderzoekers de zoektocht naar werk voor de toekomstige werkzoekende studenten wat te vergemakkelijken. Een samenvatting van de gouden tips is te vinden in tabel 8. In deze tabel worden de tips opgesplitst naargelang ze van toepassing zijn voor of tijdens de werkzoekfase. Bij de tips met betrekking tot tijdens de werkzoekfase wordt nog een subcategorie voorzien die specifiek geldt voor sollicitatiegesprekken. Een volledig overzicht van de gouden tips, zoals vermeld door de respondenten, is te vinden in bijlage 5.

Tabel 8: Gouden tips

<p>Voor de werkzoekfase Werkervaring opdoen tijdens het studeren Bepalen waar je interesses liggen</p> <p>Tijdens de werkzoekfase Tijdig beginnen met zoeken Spontaan solliciteren bij bedrijven waar je wil werken ook al zijn er geen openstaande vacatures Gebruik maken van recruitment bureaus Enkel bij bedrijven solliciteren waar je effectief voor wil werken Gebruik maken van je netwerk Een CV en motivatiebrief opstellen waardoor je je onderscheidt van de rest Enkel werkervaring op je CV zetten die relevant is voor je toekomstige job Kijken naar de turnover van een bedrijf Niet opgeven na afwijzingen Jezelf de tijd geven om werk te zoeken Enkel een job aannemen die je echt interesseert</p> <p>Sollicitatiegesprek Goed voorbereiden Geen stress hebben Veel vragen stellen om het bedrijf te leren kennen Jezelf blijven Spontaan gedragen</p>

Het onderzoek biedt ook implicaties voor academische instellingen en de manier waarop zij hun studenten voorbereiden op de overgang naar de arbeidsmarkt. Studenten worden geconfronteerd met belangrijke uitdagingen tijdens deze crisis en zijn van mening dat de universiteiten meer zouden kunnen doen om hen te helpen bij de overgang van school naar werk. Zo zijn er aanwijzingen dat studenten het moeilijk hebben tijdens het zoeken naar werk door een gebrek aan werkervaring, waaruit volgt dat academische programma's zich zouden moeten richten op het incorporeren van praktische opleiding, zoals stages, om de toekomstige inzetbaarheid en het loopbaansucces van de studenten te verbeteren. Ook zou men de studenten kunnen leren om bepaalde skills die geleerd werden op de schoolbanken meer in de verf te zetten.

Daarnaast bestaat er onder de studenten ook een grote onduidelijkheid over de mogelijkheden met hun diploma na het afstuderen. De universiteiten zouden hierop kunnen inspelen door een netwerkevent te organiseren waarbij het voor studenten mogelijk is om met verschillende werkende afgestudeerden te spreken over waar zij terechtgekomen zijn na het afstuderen. Andere mogelijkheden om deze onduidelijkheid weg te werken, zijn het aanbieden van uitgebreide testimonials van afgestudeerden of een up-to-date lijst van bedrijven waar afgestudeerden aan de slag gaan telkens per afstudeerrichting op de website van de universiteit. Eveneens kan men ook trachten de band tussen onderwijs en werk uit te breiden door het aanbieden van gastcolleges gegeven door mensen uit de praktijk.

Vervolgens blijkt uit het onderzoek ook dat een risico bestaat dat jongeren, door het beperken van de sociale contacten, nog meer verdwaald raken in hun loopbaanconstructie dan voor de crisis. In die zin zouden extra begeleiding en informatie in het kader van het zoeken naar werk door de universiteiten een cruciale rol kunnen spelen bij de ondersteuning van jongeren en het verhogen van het mentale welzijn na de pandemie. De universiteiten kunnen dit bijvoorbeeld verwezenlijken door een online platform te ontwikkelen waarop allerlei infosessies te vinden zijn die te maken hebben met (online) solliciteren. De infosessies kunnen gaan over diverse onderwerpen zoals hoe een cv en motivatiebrief opstellen tot tips om een goed (online) sollicitatiegesprek te voeren. Idealiter gaat de keuze uit naar een online platform aangezien studenten op die manier de infosessies kunnen raadplegen wanneer men er nood aan heeft en men niet gebonden is aan een bepaald tijdstip. Ook zouden universiteiten een inclusieve campusomgeving kunnen creëren die de verbondenheid en de toegang tot sociale steun van studenten bevordert om zo het mentaal welbevinden tijdens de transitie naar werk te verhogen.

Tot slot heeft het onderzoek ook implicaties vanuit een HRM perspectief. Zo zouden bedrijven hun rekruteringsstrategieën kunnen afstemmen op de kanalen die de studenten aanwenden en de nadruk leggen op werkwaarden die voor hen belangrijk zijn tijdens het rekruteringsproces. Zo zijn voor een groot deel van de studenten de sociale werkwaarden belangrijker geworden door COVID-19 waardoor het voor de bedrijven een must kan zijn om hierop in te spelen en deze extra in de verf te zetten. Wat betreft de kanalen is het vooral belangrijk dat het bedrijf inzet op digitale aanwezigheid tijdens het rekruteringsproces aangezien het merendeel van de studenten aangeeft op het internet op zoek te gaan naar een job. Ook zouden ondernemingen de studenten extra kunnen informeren over hun bezorgdheden, zoals het verlies van sociaal contact of onvoldoende begeleiding door thuiswerk, om hen zo geruster te stellen.

5.2 Beperkingen en suggesties voor toekomstig onderzoek

Ondanks de bijdragen van dit onderzoek dienen ook enkele beperkingen vermeld te worden. Als eerste bestaat de bevroegde steekproef voornamelijk uit vrouwen, waardoor de resultaten met voorzichtigheid geëvalueerd moeten worden. Zeker aangezien dit op vlak van bezorgdheid voor een verschil kan zorgen, zo blijkt uit een rapport van Statistiek Vlaanderen (2021). Een onderzoek waarbij er een grotere spreiding van geslacht is, zou mogelijks interessante bevindingen kunnen opleveren. Daarnaast kan het ook een idee zijn om bedrijven te bevragen aangezien in dit onderzoek steeds het perspectief aangenomen werd van de werkzoekende student en er gekeken werd hoe zij de invloed van COVID-19 op de arbeidsmarkt ervaren. Het afoetsen van de invloed van COVID-19 op de arbeidsmarkt bij mensen die met rekrutering bezig zijn kan mogelijks nieuwe inzichten bieden en de gevormde inzichten bevestigen.

Ten tweede gebeurde de dataverzameling van dit onderzoek via semigestructureerd interviews. Hierdoor kan sprake zijn van een interview bias. Het is mogelijk dat de geïnterviewde werkzoekende studenten beïnvloed zijn door de vraagstelling van de interviewers. Of dat de antwoorden die de bevraagde studenten gaven sociaal wenselijk waren waardoor deze niet in overeenstemming zijn met de realiteit.

Ten derde kan ook niet met absolute zekerheid gesteld worden dat de resultaten van het onderzoek specifiek te wijten zijn aan de coronacrisis. Ook structurele veranderingen op de arbeidsmarkt zouden hier een rol in kunnen gespeeld hebben. Hoewel het waarschijnlijk is dat beide factoren een invloed hadden op de school naar werk transitie van de studenten, kunnen alleen longitudinale studies deze causale verbanden aantonen.

Als laatste beperking zou de subjectiviteit van de onderzoekers kunnen worden aangehaald. De onderzoekers waren vrij in de keuze van de besproken onderwerpen en hebben de volgens hen meest interessante citaten vermeld. Een andere onderzoeker zou eventuele andere inzichten kunnen hebben en dus ook tot andere conclusies kunnen komen. Deze beperking kon deels voorkomen worden doordat de onderzoekers steeds in samenspraak met elkaar de analyses uitvoerden waardoor er sprake is van interbeoordelaarsbetrouwbaarheid.

Uiteraard zijn er nog heel wat zaken over de school naar werk transitie in het COVID-19 tijdperk die ook interessant zijn om te onderzoeken, maar niet tot de scope van deze thesis behoorden. Zo is een mogelijkheid voor toekomstig onderzoek om ook te focussen op de invloed van COVID-19 op de eerste en derde fase van de school naar werk transitie. Binnen dit onderzoek werd enkel gekeken naar de invloed van COVID-19 op de tweede fase van de school naar werk transitie, meer bepaald de werkzoekfase.

Tot slot zou toekomstig onderzoek zich ook kunnen richten op andere dimensies die van belang kunnen zijn om de school naar werk transitie beter te begrijpen, zoals de rol van sociale steun en in het bijzonder de steun van de ouders.

5.3 Algemeen besluit

Uit deze masterproef kan besloten worden dat COVID-19 een invloed heeft gehad op de school naar werk transitie bij werkzoekende masterstudenten. De resultaten van de interviews geven aan dat COVID-19 zowel een impact heeft op het werkzoekgedrag, de werkwaarden als het mentale welzijn.

Wat betreft het werkzoekgedrag geven de resultaten aan dat de werkzoekende studenten meer werkzoekinspanning geleverd hebben door COVID-19. Daarnaast hebben werkzoekende studenten een aantal zoekkanalen en informatiebronnen niet kunnen gebruiken ten gevolge van COVID-19 en bijhorende maatregelen die men in normale tijden wel gebruikt zou hebben. Het betreft de volgende

kanalen: fysieke netwerkevenementen, persoonlijk netwerk en fysieke spontane sollicitaties. De online oplossingen die werden voorzien voor het wegvallen van de fysieke netwerkevenementen werden niet als een volwaardig alternatief aanschouwd. Ook het omgekeerde was van toepassing, studenten gingen kanalen gebruiken die ze in normale tijden niet zouden gebruiken. Tot slot gaf COVID-19 aanleiding tot een uitbreiding van het zoekgebied en een bredere kijk op de mogelijkheden van het diploma op de arbeidsmarkt.

Wat betreft de werkwaarden geven de resultaten aan dat vooral de sociale werkwaarden aan belang wonden ten gevolge van COVID-19. Andere werkwaarden die studenten belangrijker zijn gaan vinden betreffen: de mogelijkheid om op kantoor te werken, mogelijkheid tot thuiswerk, begeleiding, digitale aspect van een job, zekerheid en veiligheid. De werkwaarden die de werkzoekende studenten minder belangrijk zijn gaan vinden omvatten: afstand en flexibele uren.

Wat betreft het mentale welzijn geven de resultaten aan dat studenten het werkzoekproces als mentaal zwaarder ervaren en bezorgder zijn door COVID-19. Deze bezorgdheid uit zich op verschillende manieren: bezorgdheid om geen kwalitatieve job te vinden, bezorgdheid door doemdenken in de media en bezorgdheid door opstart in het COVID-19 tijdperk. Daarnaast hebben de studenten geen of slechts een beperkte invloed van COVID-19 op hun stressniveau ervaren. De meningen van studenten over de impact van COVID-19 op hun professionele toekomst zijn verdeeld. Sommige studenten zijn bezorgder, terwijl anderen COVID-19 net zien als een positieve carrièreshock.

De resultaten van het onderzoek kunnen pas afgestudeerden helpen om de transitie naar werk te maken tijdens COVID-19 en bieden daarnaast ook belangrijke inzichten voor academische instellingen en de manier waarop zij studenten kunnen begeleiden en ondersteunen tijdens hun overgang naar de arbeidsmarkt.

REFERENTIES

- Akkermans, J., Nykänen, M., & Vuori, J. (2015). Practice makes perfect? Antecedents and consequences of an adaptive school-to-work transition. In *Sustainable working lives: Managing work transitions and health throughout the life course*. (pp. 65–86). Akkermans, Jos: Faculty of Economics and Business Administration, Department of Management and Organization, VU University Amsterdam, Amsterdam, Netherlands, j.akkermans@vu.nl: Springer Science + Business Media. https://doi.org/10.1007/978-94-017-9798-6_5
- Akkermans, J., Richardson, J., & Kraimer, M. L. (2020). The Covid-19 crisis as a career shock: Implications for careers and vocational behavior. *Journal of Vocational Behavior*, 119(May). <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2020.103434>
- Akkermans, J., Seibert, S. E., & Mol, S. T. (2018). Tales of the unexpected: Integrating career shocks in the contemporary careers literature. *SA Journal of Industrial Psychology*, 44, 1–10. <https://doi.org/10.4102/sajip.v44i0.1503>
- Allen, J., & van der Velden, R. (2007). Transitions From Higher Education to Work. *Careers of University Graduates*, (May 2007), 55–78. https://doi.org/10.1007/978-1-4020-5926-1_4
- Aronson, P., Callahan, T., & Davis, T. (2015). The transition from college to work during the great recession: employment, financial, and identity challenges. *Journal of Youth Studies*, 18(9), 1097–1118. <https://doi.org/10.1080/13676261.2015.1020931>
- Arranz, J., & Muro, J. (2001). New evidence in state dependence on unemployment histories. *Universidad de Alcala, Spain*.
- Baert, S., Neyt, B., Siedler, T., Tobback, I., & Verhaest, D. (2019). Student Internships and Employment Opportunities after Graduation: A Field Experiment. *IZA – Institute of Labor Economics*, (12183), 33.
- Bai, Y., Lin, C.-C., Lin, C.-Y., Chen, J.-Y., Chue, C.-M., & Chou, P. (2004). Survey of Stress Reactions Among Health Care Workers Involved With the SARS Outbreak. *Psychiatric Services*, 55(9), 1055–1057. <https://doi.org/10.1176/appi.ps.55.9.1055>
- Barber, A. E., Daly, C. L., Giannantonio, C. M., & Phillips, J. M. (1994). Job search activities: an examination of changes over time. *Personnel Psychology*, 47(4), 739–766. <https://doi.org/https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1994.tb01574.x>
- Bernstein, S., Townsend, R. R., & Xu, T. (2020). Flight to Safety: How Economic Downturns Affect Talent Flows to Startups. *National Bureau of Economic Research Working Paper Series, No. 27907*. <https://doi.org/10.3386/w27907>
- Blau, D. M., & Robins, P. K. (1990). Job search outcomes for the employed and unemployed. *Journal of Political Economy*, 98(3), 637–655.
- Blau, G. (1994). Testing a Two-Dimensional Measure of Job Search Behavior. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*. <https://doi.org/10.1006/obhd.1994.1061>
- Blustein, D. L. (1997). A context-rich perspective of career exploration across the life roles. *Career Development Quarterly*, 45(3), 260–274. <https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.1997.tb00470.x>
- Blustein, D. L., Duffy, R., Ferreira, J. A., Cohen-Scali, V., Cinamon, R. G., & Allan, B. A. (2020). Unemployment in the time of COVID-19: A research agenda. *Journal of Vocational Behavior*, 119(May), 1–4. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2020.103436>
- Boswell, W. R., Zimmerman, R. D., & Swider, B. W. (2011). Employee Job Search: Toward an

- Understanding of Search Context and Search Objectives. *Journal of Management*, 38(1), 129–163. <https://doi.org/10.1177/0149206311421829>
- Breaugh, J. A. (2008). Employee recruitment: Current knowledge and important areas for future research. *Human Resource Management Review*, 18(3), 103–118. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2008.07.003>
- Brooks, S. K., Webster, R. K., Smith, L. E., Woodland, L., Wessely, S., Greenberg, N., & Rubin, G. J. (2020). The psychological impact of quarantine and how to reduce it: rapid review of the evidence. *The Lancet*, 395(10227), 912–920. [https://doi.org/10.1016/S0140-6736\(20\)30460-8](https://doi.org/10.1016/S0140-6736(20)30460-8)
- Brown, J., & Matsa, D. A. (2020). Locked in by leverage: Job search during the housing crisis. *Journal of Financial Economics*, 136(3), 623–648. <https://doi.org/10.1016/j.jfineco.2019.11.001>
- Buchmann, M. C. (2011). *School-to-Work Transitions. Encyclopedia of Adolescence* (Vol. 2). Elsevier Inc. <https://doi.org/10.1016/B978-0-12-373951-3.00085-5>
- Bults, M., Beaujean, D. J. M. A., de Zwart, O., Kok, G., van Empelen, P., van Steenbergen, J. E., ... Voeten, H. A. C. M. (2011). Perceived risk, anxiety, and behavioural responses of the general public during the early phase of the Influenza A (H1N1) pandemic in the Netherlands: results of three consecutive online surveys. *BMC Public Health*, 11(1), 2. <https://doi.org/10.1186/1471-2458-11-2>
- Bults, M., Beaujean, D. J. M. A., De Zwart, O., Kok, G., Van Empelen, P., Van Steenbergen, J. E., ... Voeten, H. A. C. M. (2011). Perceived risk, anxiety, and behavioural responses of the general public during the early phase of the Influenza A (H1N1) pandemic in the Netherlands: Results of three consecutive online surveys. *BMC Public Health*, 11(1), 2. <https://doi.org/10.1186/1471-2458-11-2>
- Carver, C. S. (2006). Approach, Avoidance, and the Self-Regulation of Affect and Action. *Motivation and Emotion*, 30(2), 105–110. <https://doi.org/10.1007/s11031-006-9044-7>
- Carver, C. S., & Scheier, M. F. (1998). *On the Self-Regulation of Behavior*. Cambridge: Cambridge University Press. <https://doi.org/DOI:10.1017/CBO9781139174794>
- Cauchemez, S., Ferguson, N. M., Wachtel, C., Tegnell, A., Saour, G., Duncan, B., & Nicoll, A. (2009). Closure of schools during an influenza pandemic. *The Lancet Infectious Diseases*, 9(8), 473–481. [https://doi.org/10.1016/S1473-3099\(09\)70176-8](https://doi.org/10.1016/S1473-3099(09)70176-8)
- Charles, N. E., Strong, S. J., Burns, L. C., Bullerjahn, M. R., & Serafine, K. M. (2021). Increased mood disorder symptoms, perceived stress, and alcohol use among college students during the COVID-19 pandemic. *Psychiatry Research*, 296, 113706. <https://doi.org/10.1016/j.psychres.2021.113706>
- Clark, K., & Summers, L. (1982). The dynamics of youth unemployment. The youth labor market: its nature, causes, and consequences. Chicago: University of Chicago Press.
- Cohen, S., & Wills, T. A. (1985). Stress, social support, and the buffering hypothesis. *Psychological Bulletin*. US: American Psychological Association. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.98.2.310>
- Côté, S., Saks, A. M., & Zikic, J. (2006). Trait affect and job search outcomes. *Journal of Vocational Behavior*, 68(2), 233–252. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2005.08.001>
- Crossley, C. D., & Highhouse, S. (2005). Relation of job search and choice process with subsequent satisfaction. *Journal of Economic Psychology*, 26(2), 255–268. <https://doi.org/10.1016/j.joep.2004.04.001>
- da Motta Veiga, S. P., Sun, S., Turban, D. B., & Foo, M.-D. (2020). How does affect relate to job search effort and success? It depends on pleasantness, activation, and core self-evaluations.

- Human Resource Management*, n/a(n/a). <https://doi.org/https://doi.org/10.1002/hrm.22046>
- da Motta Veiga, S. P., Turban, D. B., Gabriel, A. S., & Chawla, N. (2018). From the unfolding process to self-regulation in job search: Integrating between-and within-person approaches. In *Research in personnel and human resources management*. Emerald Publishing Limited.
- Dawis, R. V., & Lofquist, L. H. (1984). *A psychological theory of work adjustment: An individual-differences model and its applications*. University of Minnesota press.
- De Vos, A., Van der Heijden, B. I. J. M., & Akkermans, J. (2020). Sustainable careers: Towards a conceptual model. *Journal of Vocational Behavior*, 117(March 2018), 1–13. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2018.06.011>
- Deason, A. M. (2010). Job attribute preferences in a downward economy. *Masters Theses and Doctoral Dissertations*. Retrieved from <https://scholar.utc.edu/theses/249>
- Diefendorff, J. M., Richard, E. M., & Yang, J. (2008). Linking emotion regulation strategies to affective events and negative emotions at work. *Journal of Vocational Behavior*, 73(3), 498–508. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2008.09.006>
- Dietrich, H. (2013). Youth unemployment in the period 2001–2010 and the European crisis—looking at the empirical evidence. *Transfer: European Review of Labour and Research*, 19(3), 305–324.
- Elizur, D. (1984). Facets of work values: A structural analysis of work outcomes. *Journal of Applied Psychology*, 69(3), 379.
- Feldman, D. C. (1996). The nature, antecedents and consequences of underemployment. *Journal of Management*, 22(3), 385–407. [https://doi.org/10.1016/S0149-2063\(96\)90030-6](https://doi.org/10.1016/S0149-2063(96)90030-6)
- Finegan, J. E. (2000). The impact of person and organizational values on organizational commitment. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 73(2), 149–169.
- Gabriel, A. S., MacGowan, R. L., Ganster, M. L., & Slaughter, J. E. (2021). The influence of COVID-induced job search anxiety and conspiracy beliefs on job search effort: A within-person investigation. *The Journal of Applied Psychology*, 106(5), 657–673. <https://doi.org/10.1037/apl0000926>
- Gao, J., Zheng, P., Jia, Y., Chen, H., Mao, Y., Chen, S., ... Dai, J. (2020). Mental health problems and social media exposure during COVID-19 outbreak. *PLoS ONE*, 15(4), 1–10. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0231924>
- GEMS. (2020). Motivation, Behavioural Management, Communication, Solidarity and Mental Health. Geraadpleegd van https://d34j62pglfm3rr.cloudfront.net/downloads/GEMS_003_20201215_Behavioral_and_Motivation.pdf
- Gould, S. (1979). Characteristics of Career Planners in Upwardly Mobile Occupations. *Academy of Management Journal*, 22(3), 539–550. <https://doi.org/10.5465/255743>
- Granovetter, M. (1995). *Getting a Job: A Study of Contacts and Careers*. University of Chicago Press. Retrieved from <https://books.google.be/books?id=R7-w4BLg7dAC>
- Guan, Y., Deng, H., Sun, J., Wang, Y., Cai, Z., Ye, L., ... Li, Y. (2013). Career adaptability, job search self-efficacy and outcomes: A three-wave investigation among Chinese university graduates. *Journal of Vocational Behavior*, 83(3), 561–570. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2013.09.003>
- Harrington, P. E., & Fogg, N. P. (2011). The Growing Disconnection between Recent College Graduates and the College Labor Market. *Continuing Higher Education Review*, 75, 51–65.
- Hensvik, L., Le Barbanchon, T., & Rathelot, R. (2021). Job search during the COVID-19 crisis. *Journal*

- of *Public Economics*, 194(April 2020), 104349. <https://doi.org/10.1016/j.jpubeco.2020.104349>
- Horney, J. A., Moore, Z., Davis, M., & MacDonald, P. D. M. (2010). Intent to receive pandemic influenza a (H1N1) vaccine, compliance with social distancing and sources of information in NC, 2009. *PLoS ONE*, 5(6), 1–7. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0011226>
- Huang, Y., & Zhao, N. (2020). Generalized anxiety disorder, depressive symptoms and sleep quality during COVID-19 outbreak in China: a web-based cross-sectional survey. *Psychiatry Research*, 288(April), 112954. <https://doi.org/10.1016/j.psychres.2020.112954>
- Jackson, D. (2014). Factors influencing job attainment in recent Bachelor graduates: evidence from Australia. *Higher Education*, 68(1), 135–153. <https://doi.org/10.1007/s10734-013-9696-7>
- Jehn, M., Kim, Y., Bradley, B., & Lant, T. (2011). Community Knowledge, Risk Perception, and Preparedness for the 2009 Influenza A/H1N1 Pandemic. *Journal of Public Health Management and Practice*, 17(5). Retrieved from https://journals.lww.com/jphmp/Fulltext/2011/09000/Community_Knowledge,_Risk_Perception,_and.7.aspx
- Jin, J., & Rounds, J. (2012). Stability and change in work values: A meta-analysis of longitudinal studies. *Journal of Vocational Behavior*, 80(2), 326–339.
- Johnson, J. M. (2008). *Job preferences: Appealing to the millennial*. The University of Tennessee at Chattanooga.
- Johnson, M. K., Sage, R. A., & Mortimer, J. T. (2012). Work values, early career difficulties, and the US economic recession. *Social Psychology Quarterly*, 75(3), 242–267.
- Jones, J. H., & Salathé, M. (2009). Early Assessment of Anxiety and Behavioral Response to Novel Swine-Origin Influenza A(H1N1). *PLOS ONE*, 4(12), e8032. Retrieved from <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0008032>
- Jordaan, J. P. (1963). Exploratory behavior: The formation of self and occupational concepts. *Career Development: Self-Concept Theory*, 42–78.
- Jurgensen, C. E. (1978). Job preferences (What makes a job good or bad?). *Journal of Applied Psychology*, 63(3), 267–276. <https://doi.org/10.1037//0021-9010.63.3.267>
- Kahn, L. B. (2010). The long-term labor market consequences of graduating from college in a bad economy. *Labour Economics*, 17(2), 303–316. <https://doi.org/10.1016/j.labeco.2009.09.002>
- Kanfer, R., Kantrowitz, T. M., & Wanberg, C. R. (2001). Job search and employment: A personality-motivational analysis and meta-analytic review. *Journal of Applied Psychology*, 86(5), 837–855. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.5.837>
- Kerckhoff, A. C. (2007). From Student to Worker. *Handbook of the Life Course*, 251–267. https://doi.org/10.1007/978-0-306-48247-2_12
- Kiviniemi, M. T., Ram, P. K., Kozlowski, L. T., & Smith, K. M. (2011). Perceptions of and willingness to engage in public health precautions to prevent 2009 H1N1 influenza transmission. *BMC Public Health*, 11(1), 152. <https://doi.org/10.1186/1471-2458-11-152>
- Koen, J., Klehe, U. C., & Van Vianen, A. E. M. (2012). Training career adaptability to facilitate a successful school-to-work transition. *Journal of Vocational Behavior*, 81(3), 395–408. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2012.10.003>
- Koen, J., Klehe, U. C., Van Vianen, A. E. M., Zikic, J., & Nauta, A. (2010). Job-search strategies and reemployment quality. The impact of career adaptability. *Journal of Vocational Behavior*, 77(1), 126–139. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2010.02.004>

- Korpi, T. (1997). Is utility related to employment status? Employment, unemployment, labor market policies and subjective well-being among Swedish youth. *Labour Economics*, 4(2), 125–147. [https://doi.org/10.1016/S0927-5371\(97\)00002-X](https://doi.org/10.1016/S0927-5371(97)00002-X)
- Krueger, A. B., & Mueller, A. (2010). Job search and unemployment insurance: New evidence from time use data. *Journal of Public Economics*, 94(3–4), 298–307. <https://doi.org/10.1016/j.jpubeco.2009.12.001>
- Kuron, L. K. J., Lyons, S. T., Schweitzer, L., & Ng, E. S. W. (2015). Millennials' work values: differences across the school to work transition. *Personnel Review*, 44(6), 991–1009. <https://doi.org/10.1108/PR-01-2014-0024>
- Lau, A. L. D., Chi, I., Cummins, R. A., Lee, T. M. C., Chou, K.-L., & Chung, L. W. M. (2008). The SARS (Severe Acute Respiratory Syndrome) pandemic in Hong Kong: Effects on the subjective wellbeing of elderly and younger people. *Aging & Mental Health*, 12(6), 746–760. <https://doi.org/10.1080/13607860802380607>
- Leggat, P. A., Brown, L. H., Aitken, P., & Speare, R. (2010). Level of Concern and Precaution Taking Among Australians Regarding Travel During Pandemic (H1N1) 2009: Results From the 2009 Queensland Social Survey. *Journal of Travel Medicine*, 17(5), 291–295. <https://doi.org/10.1111/j.1708-8305.2010.00445.x>
- Leikas, S., Lönnqvist, J., Verkasalo, M., & Lindeman, M. (2009). Regulatory focus systems and personal values. *European Journal of Social Psychology*, 39(3), 415–429.
- Leuty, M. E., & Hansen, J.-I. C. (2011). Evidence of construct validity for work values. *Journal of Vocational Behavior*, 79(2), 379–390.
- Lieb, P. S. (2003). The effect of September 11th on job attribute preferences and recruitment. *Journal of Business and Psychology*, 18(2), 175–190. <https://doi.org/10.1023/A:1027345014369>
- Lindbeck, A., & Snower, D. J. (2001). Insiders versus outsiders. *Journal of Economic Perspectives*, 15(1), 165–188.
- Lippens, L., Moens, E., Sterkens, P., Weytjens, J., & Baert, S. (2021). How do employees think the COVID-19 crisis will affect their careers? *PLoS ONE*, 16(5 May), 1–19. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0246899>
- Liu, N., Zhang, F., Wei, C., Jia, Y., Shang, Z., Sun, L., ... Liu, W. (2020). Prevalence and predictors of PTSS during COVID-19 outbreak in China hardest-hit areas: Gender differences matter. *Psychiatry Research*, 287(March), 112921. <https://doi.org/10.1016/j.psychres.2020.112921>
- Lootens, H., & van Hoyer, G. (2011). Psychisch welzijn tijdens werkloosheid: De rol van persoonlijkheid en perceptie van tijdsstructuur. *Gedrag En Organisatie*, 24(3), 207–232.
- Lyons, S. T., Higgins, C. A., & Duxbury, L. (2010). Work values: Development of a new three-dimensional structure based on confirmatory smallest space analysis. *Journal of Organizational Behavior*, 31(7), 969–1002.
- Manroop, L., & Richardson, J. (2016). Job Search: A Multidisciplinary Review and Research Agenda. *International Journal of Management Reviews*, 18(2), 206–227. <https://doi.org/10.1111/ijmr.12066>
- Marsden, P. V., & Gorman, E. H. (2001). Social networks, job changes, and recruitment. *Sourcebook of Labor Markets*, 467–502.
- Masdonati, J., Massoudi, K., Blustein, D. L., & Duffy, R. D. (2021). Moving Toward Decent Work: Application of the Psychology of Working Theory to the School-to-Work Transition. *Journal of Career Development*, (February), 089484532199168.

<https://doi.org/10.1177/0894845321991681>

- McFarland, L. A., Reeves, S., Porr, W. B., & Ployhart, R. E. (2020). Impact of the COVID-19 Pandemic on Job Search Behavior: An Event Transition Perspective. *Journal of Applied Psychology, 105*(11), 1207–1217. <https://doi.org/10.1037/apl0000782>
- McKee-Ryan, F. M., & Harvey, J. (2011). “I Have a Job, But . . .”: A Review of Underemployment. *Journal of Management, 37*(4), 962–996. <https://doi.org/10.1177/0149206311398134>
- McKibbin, W., & Fernando, R. (2020). The global macroeconomic impacts of COVID-19: Seven scenarios. *Asian Economic Papers, 1*–55.
- Militello, J. (2021). Networking in the time of covid. *Languages, 6*(2). <https://doi.org/10.3390/languages6020092>
- Miranda, S., & Duarte, C. (2020). The job search journey of Portuguese Millennials: a qualitative exploratory study. *European Journal of Management Studies, 25*(2), 53–75. <https://doi.org/10.1108/ejms-10-2020-006>
- Möller, J. (2017). Youth unemployment in Europe from a regional perspective. In *CESifo Forum* (Vol. 18, pp. 11–18). München: ifo Institut-Leibniz-Institut für Wirtschaftsforschung an der
- Montgomery, J. D. (1992). Job Search and Network Composition: Implications of the Strength-Of-Weak-Ties Hypothesis. *American Sociological Review, 57*(5), 586–596. <https://doi.org/10.2307/2095914>
- Morrison, E. W. (2002). The school-to-work transition. *Work Careers: A Developmental Perspective, 126*–158.
- Murphy, K., Blustein, D., Bohlig, A., & Platt, M. (2010). The college-to-career transition: An exploration of emerging adulthood. *Journal of Counseling and Development, 88*(2), 174–181. <https://doi.org/10.1002/j.1556-6678.2010.tb00006.x>
- Ng, T. W. H., & Feldman, D. C. (2007). The school-to-work transition: A role identity perspective. *Journal of Vocational Behavior, 71*(1), 114–134. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2007.04.004>
- O’higgins, N. (1997). The challenge of youth unemployment. *International Social Security Review, 50*(4), 63–93. <https://doi.org/10.1111/j.1468-246X.1997.tb01084.x>
- Okay-Somerville, B., & Scholarios, D. (2021). Focused for Some, Exploratory for Others: Job Search Strategies and Successful University-to-Work Transitions in the Context of Labor Market Ambiguity. *Journal of Career Development, 1*–18. <https://doi.org/10.1177/08948453211016058>
- Oreopoulos, P., von Wachter, T., & Heisz, A. (2012). The short- and long-term career effects of graduating in a recession. *American Economic Journal: Applied Economics, 4*(1), 1–29. <https://doi.org/10.1257/app.4.1.1>
- Phillips, S. D., & Blustein, D. L. (1994). Readiness for Career Choices: Planning, Exploring, and Deciding. *The Career Development Quarterly, 43*(1), 63–73. <https://doi.org/https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.1994.tb00847.x>
- Pryor, R. (1979). In search of a concept: Work values. *Vocational Guidance Quarterly*.
- Pryor, R. G. (1987). Differences among differences: In search of general work preference dimensions. *Journal of Applied Psychology, 72*(3), 426.
- Restubog, S. L. D., Ocampo, A. C. G., & Wang, L. (2020). Taking control amidst the chaos: Emotion regulation during the COVID-19 pandemic. *Journal of Vocational Behavior, 119*(May), 1–6. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2020.103440>

- Richards, E. W. (1984). Early employment situations and work role satisfaction among recent college graduates. *Journal of Vocational Behavior*, 24(3), 305–318.
- Ros, M., Schwartz, S. H., & Surkiss, S. (1999). Basic individual values, work values, and the meaning of work. *Applied Psychology*, 48(1), 49–71.
- Rossi, R., Socci, V., Talevi, D., Mensi, S., Niolu, C., Pacitti, F., ... Di Lorenzo, G. (2020). COVID-19 Pandemic and Lockdown Measures Impact on Mental Health Among the General Population in Italy. *Frontiers in Psychiatry*, 11, 790. <https://doi.org/10.3389/fpsy.2020.00790>
- Rubin, G. J., Potts, H. W. W., & Michie, S. (2010). The impact of communications about swine flu (influenza A H1N1v) on public responses to the outbreak: results from 36 national telephone surveys in the UK. <https://doi.org/10.3310/hta14340-03>
- Rudolph, C., Allan, B., Clark, M., Hertel, G., Hirschi, A., Kunze, F., ... Zacher, H. (2020). Pandemics: Implications for Research and Practice in Industrial and Organizational Psychology. *Industrial and Organizational Psychology*, (Cdc). <https://doi.org/10.31234/osf.io/k8us2>
- Ryan, P. (2001). The School-to-Work Transition: A Cross-National Perspective. *Journal of Economic Literature*, 39(1), 34–92. Retrieved from <http://www.jstor.org/stable/2698454>
- Saks, A. M. (2005). Job Search Success: A Review and Integration of the Predictors, Behaviors, and Outcomes. In *Career development and counseling: Putting theory and research to work*. (pp. 155–179). Hoboken, NJ, US: John Wiley & Sons, Inc.
- Saks, A. M. (2006). Multiple predictors and criteria of job search success. *Journal of Vocational Behavior*, 68(3), 400–415. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2005.10.001>
- Saks, A. M. (2014). *Job search and the school-to-work transition*. *The Oxford Handbook of Job Loss and Job Search*. <https://doi.org/10.1093/oxfordhb/9780199764921.013.008>
- Saks, A. M., & Ashforth, B. E. (1997). A longitudinal investigation of the relationships between job information sources, applicant perceptions of fit, and work outcomes. *Personnel Psychology*, 50(2), 395–426. <https://doi.org/https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1997.tb00913.x>
- Saks, A. M., & Ashforth, B. E. (1999). Effects of Individual Differences and Job Search Behaviors on the Employment Status of Recent University Graduates. *Journal of Vocational Behavior*, 54(2), 335–349. <https://doi.org/10.1006/jvbe.1998.1665>
- Saks, A. M., & Ashforth, B. E. (2002). Is job search related to employment quality? It all depends on the fit. *Journal of Applied Psychology*, 87(4), 646–654. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.87.4.646>
- Saks, A. M., Zikic, J., & Koen, J. (2015). Job search self-efficacy: Reconceptualizing the construct and its measurement. *Journal of Vocational Behavior*, 86, 104–114. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2014.11.007>
- Savickas, M L. (2002). Career construction: A developmental theory of vocational behavior. In D. Brown & Associate (Eds.).
- Savickas, Mark L. (1997). Career adaptability: An integrative construct for life-span, life-space theory. *Career Development Quarterly*, 45(3), 247–259. <https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.1997.tb00469.x>
- Savickas, Mark L. (1999). The Transition from School to Work: A Developmental Perspective. *Career Development Quarterly*, 47(4), 326–336. <https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.1999.tb00741.x>
- Savickas, Mark L. (2005). The Theory and Practice of Career Construction. In *Career development and counseling: Putting theory and research to work*. (pp. 42–70). Hoboken, NJ, US: John Wiley & Sons, Inc.

- Schwab, D., Rynes, S., & Aldag, R. (1987). Theories and research on job search and choice. *Research in Personnel and Human Resource Management*, 5(1), 129–166. <https://doi.org/10.13140/RG.2.1.1004.4323>
- Schwandt, H., & von Wachter, T. (2019). Unlucky Cohorts: Estimating the Long-Term Effects of Entering the Labor Market in a Recession in Large Cross-Sectional Data Sets. *Journal of Labor Economics*, 37(S1), S161–S198. <https://doi.org/10.1086/701046>
- Schwartz, S. H. (1992). Universals in the content and structure of values: Theoretical advances and empirical tests in 20 countries. In *Advances in experimental social psychology* (Vol. 25, pp. 1–65). Elsevier.
- Schwartz, S. H. (1999). A theory of cultural values and some implications for work. *Applied Psychology*, 48(1), 23–47.
- Setbon, M., Le Pape, M.-C., Létroublon, C., Caille-Brillet, A.-L., & Raude, J. (2011). The public's preventive strategies in response to the pandemic influenza A/H1N1 in France: Distribution and determinants. *Preventive Medicine*, 52(2), 178–181. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.ypmed.2010.11.010>
- Shultz, J. M., Cooper, J. L., Baingana, F., Oquendo, M. A., Espinel, Z., Althouse, B. M., ... Rechkemmer, A. (2016). The Role of Fear-Related Behaviors in the 2013–2016 West Africa Ebola Virus Disease Outbreak. *Current Psychiatry Reports*, 18(11), 104. <https://doi.org/10.1007/s11920-016-0741-y>
- Smith, R. D., Keogh-Brown, M. R., & Barnett, T. (2011). Estimating the economic impact of pandemic influenza: An application of the computable general equilibrium model to the UK. *Social Science & Medicine*, 73(2), 235–244. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.socscimed.2011.05.025>
- Sønderskov, K. M., Dinesen, P. T., Santini, Z. I., & Østergaard, S. D. (2020). The depressive state of Denmark during the COVID-19 pandemic. *Acta Neuropsychiatrica*, 2020–2022. <https://doi.org/10.1017/neu.2020.15>
- Song, Z., Uy, M. A., Zhang, S., & Shi, K. (2009). Daily job search and psychological distress: Evidence from China. *Human Relations*, 62(8), 1171–1197. <https://doi.org/10.1177/0018726709334883>
- Sortheix, F. M., Chow, A., & Salmela-aro, K. (2015). Work values and the transition to work life : A longitudinal study, 89, 162–171. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2015.06.001>
- Staatsblad, B. (2020). Ministerieel besluit houdende dringende maatregelen om de verspreiding van het coronavirus COVID-19 te beperken, bl. 17603. *Moniteur Belge, N. 65*(december 2002), 39703–39708.
- Statbel (2021). Maandelijke cijfers over de arbeidsmarkt. Geraadpleegd van <https://statbel.fgov.be/nl/themas/datalab/maandelijke-cijfers-over-de-arbeidsmarkt#figures>
- Statistiek Vlaanderen (2020). ILO-werkloosheidsgraad. Geraadpleegd van https://www.statistiekvlaanderen.be/nl/ilo-werkloosheidsgraad#hogere_werkloosheidsgraad_bij_15-34-jarigen_dan_bij_andere_leeftijdsgroepen
- Statistiek Vlaanderen (2021). Resultaten COVID-19 bevraging (2021/4). Geraadpleegd van <https://www.statistiekvlaanderen.be/sites/default/files/atoms/files/SV-rapport-2021-04-COVID-19-bevraging-gezondheid.pdf>
- Steffy, B. D., Shaw, K. N., & Noe, A. W. (1989). Antecedents and consequences of job search behaviors. *Journal of Vocational Behavior*, 35(3), 254–269. [https://doi.org/10.1016/0001-8791\(89\)90029-8](https://doi.org/10.1016/0001-8791(89)90029-8)

- Stevens, C K, & Turban, D. B. (2001). Impact of job seekers' search strategies and tactics on search success. In *annual conference of the Society for Industrial and Organizational Psychology*.
- Stevens, Cynthia Kay, & Beach, L. R. (1996). Job search and job selection. In *Decision making in the workplace: A unified perspective*. (pp. 33–47). Hillsdale, NJ, US: Lawrence Erlbaum Associates, Inc.
- Stevens, N. D. (1973). Job-seeking behavior: A segment of vocational development. *Journal of Vocational Behavior*, 3(2), 209–219. [https://doi.org/10.1016/0001-8791\(73\)90011-0](https://doi.org/10.1016/0001-8791(73)90011-0)
- Stremersch, J., & Van Hove, G. (2021). Werk zoeken tijdens de coronacrisis: Het werkzoekproces en psychisch welzijn van werkzoekenden tijdens de coronacrisis. *Tijdschrift Voor HRM*, 24(1), 49–74. <https://doi.org/10.5117/thrm2021.1.stre>
- Stumpf, S. A., Colarelli, S. M., & Hartman, K. (1983). Development of the Career Exploration Survey (CES). *Journal of Vocational Behavior*, 22(2), 191–226. [https://doi.org/10.1016/0001-8791\(83\)90028-3](https://doi.org/10.1016/0001-8791(83)90028-3)
- Taylor, M. S. (1985). The Roles of Occupational Knowledge and Vocational Self-Concept Crystallization in Students' School-to-Work Transition. *Journal of Counseling Psychology*, 32(4), 539–550. <https://doi.org/10.1037/0022-0167.32.4.539>
- Thompson, R. R., Garfin, D. R., Holman, E. A., & Silver, R. C. (2017). Distress, Worry, and Functioning Following a Global Health Crisis: A National Study of Americans' Responses to Ebola. *Clinical Psychological Science*, 5(3), 513–521. <https://doi.org/10.1177/2167702617692030>
- Universiteit Antwerpen. (2021). De Grote Corona-studie. Geraadpleegd van <https://corona-studie.shinyapps.io/corona-studie/>
- Universiteit Gent. (2021). RAPPORT 8 Studeren is de tijd van je leven! Ook tijdens corona?. Geraadpleegd van <https://motivationbarometer.com/wp-content/uploads/2021/05/RAPPORT-8.pdf?fbclid=IwAR347J1TdU2IV7FLOKZSyCkEW-R-IOD9Btwey7uvLqJ2hOUzcotCZcx2KfE>
- US Congress Joint Economic Committee. (2010). The 2010 joint economic report (Nr. 111-545). US Government printing office Washington. https://www.jec.senate.gov/public/_cache/files/de89bf40-4486-41d1-8a55-e90f5aaceafc/the-2010-joint-economic-report-1875-.pdf
- Van Belle, E., Caers, R., De Couck, M., Di Stasio, V., & Baert, S. (2017). Why Is Unemployment Duration a Sorting Criterion in Hiring? *IZA Discussion Paper*, (10876).
- van den Hee, S. M., Van Hooft, E. A. J., & van Vianen, A. E. M. (2020). A temporal perspective of job search: The relation between personality attributes, motivation, job search behavior, and outcomes. *Journal of Vocational Behavior*, 122(September 2019). <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2020.103489>
- Van Hooft, E. A. J., Born, M. P., Taris, T. W., van der Flier, H., & Blonk, R. W. B. (2005). Bridging the gap between intentions and behavior: Implementation intentions, action control, and procrastination. *Journal of Vocational Behavior*, 66(2), 238–256. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2004.10.003>
- Van Hooft, E. A. J., Kammeyer-Mueller, J. D., Wanberg, C. R., Kanfer, R., & Basbug, G. (2020). Job Search and Employment Success: A Quantitative Review and Future Research Agenda. *Journal of Applied Psychology*, (May). <https://doi.org/10.1037/apl0000675>
- Van Hooft, E. A. J., & Noordzij, G. (2009). The effects of goal orientation on job search and reemployment: a field experiment among unemployed job seekers. *The Journal of Applied Psychology*, 94(6), 1581–1590. <https://doi.org/10.1037/a0017592>

- Van Hooft, E. A. J., Wanberg, C. R., & Van Hoyer, G. (2013). Moving beyond job search quantity. *Organizational Psychology Review*, 3(1), 3–40. <https://doi.org/10.1177/2041386612456033>
- Van Horn, C. E. (2014). *Working scared (or not at all): The lost decade, great recession, and restoring the shattered American dream*. Rowman & Littlefield.
- Van Hoyer, G. (2014). Job-search behavior as a multidimensional construct: A review of different job-search behaviors and sources. *The Oxford Handbook of Job Loss and Job Search*, (June), 259–274. <https://doi.org/10.1093/oxfordhb/9780199764921.013.009>
- Van Hoyer, G., Van Hooft, E. A. J., & Lievens, F. (2009). Networking as a job search behaviour: A social network perspective. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 82(3), 661–682. <https://doi.org/10.1348/096317908X360675>
- Varshavskaya, E., & Podverbnykh, U. (2020). Job search strategies of recent university graduates: prevalence and effectiveness. *Education and Training*, 63(1), 135–149. <https://doi.org/10.1108/ET-02-2020-0029>
- VDAB (2020). Arvastat: Werkloosheid: Kerngetallen Vlaanderen: Gemiddelde evolutie over 1 jaar van NWWZ https://arvastat.vdab.be/arvastat_basisstatistieken_werkloosheid
- Vuolo, M., Mortimer, J. T., & Staff, J. (2014). Adolescent Precursors of Pathways From School to Work. *Journal of Research on Adolescence*, 24(1), 145–162. <https://doi.org/https://doi.org/10.1111/jora.12038>
- Vuolo, M., Staff, J., & Mortimer, J. T. (2012). Weathering the great recession: psychological and behavioral trajectories in the transition from school to work. *Developmental Psychology*, 48(6), 1759–1773. <https://doi.org/10.1037/a0026047>
- Wanberg, C R, Kanfer, R., & Rotundo, M. (1999). Unemployed individuals: motives, job-search competencies, and job-search constraints as predictors of job seeking and reemployment. *The Journal of Applied Psychology*, 84(6), 897–910. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.84.6.897>
- Wanberg, Connie R., Ali, A. A., & Csillag, B. (2020). Job Seeking: The Process and Experience of Looking for a Job. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 7, 315–337. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-012119-044939>
- Wanberg, Connie R., Hough, L. M., & Song, Z. (2002). Predictive validity of a multidisciplinary model of reemployment success. *Journal of Applied Psychology*, 87(6), 1100–1120. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.87.6.1100>
- Wanberg, Connie R., Watt, J. D., & Rumsey, D. J. (1996). Individuals without jobs: An empirical study of job-seeking behavior and reemployment. *Journal of Applied Psychology*, 81(1), 76–87. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.81.1.76>
- Wanberg, Connie R. (2011). The Individual Experience of Unemployment. *Annual Review of Psychology*, 63(1), 369–396. <https://doi.org/10.1146/annurev-psych-120710-100500>
- Wanberg, Connie R, Glomb, T. M., Song, Z., & Sorenson, S. (2005). Job-search persistence during unemployment: a 10-wave longitudinal study. *The Journal of Applied Psychology*, 90(3), 411–430. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.90.3.411>
- Wang, C., Pan, R., Wan, X., Tan, Y., Xu, L., McIntyre, R. S., ... Ho, C. (2020). A longitudinal study on the mental health of general population during the COVID-19 epidemic in China. *Brain, Behavior, and Immunity*, 87(April), 40–48. <https://doi.org/10.1016/j.bbi.2020.04.028>
- Wang, L., Xu, H., Zhang, X., & Fang, P. (2017). The relationship between emotion regulation strategies and job search behavior among fourth-year university students. *Journal of Adolescence*, 59(31100757), 139–147. <https://doi.org/10.1016/j.adolescence.2017.06.004>

- Werbel, J. D. (2000). Relationships among Career Exploration, Job Search Intensity, and Job Search Effectiveness in Graduating College Students. *Journal of Vocational Behavior*, 57(3), 379–394. <https://doi.org/10.1006/jvbe.2000.1746>
- West, M., & Newton, P. (1983). *The Transition from School to Work*. New York: Nichols.
- Wilson, J. M., Lee, J., Fitzgerald, H. N., Oosterhoff, B., Sevi, B., & Shook, N. J. (2020). Job Insecurity and Financial Concern During the COVID-19 Pandemic Are Associated With Worse Mental Health. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 62(9), 686–691. <https://doi.org/10.1097/JOM.0000000000001962>
- Wong, L. P., & Sam, I.-C. (2010). Temporal changes in psychobehavioral responses during the 2009 H1N1 influenza pandemic. *Preventive Medicine*, 51(1), 92–93. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.ypmed.2010.04.010>
- World Health Organization. (2020). Information about COVID-19. Geraadpleegd van <https://www.who.int/covid-19/information>
- Zikic, J., & Klehe, U. C. (2006). Job loss as a blessing in disguise: The role of career exploration and career planning in predicting reemployment quality. *Journal of Vocational Behavior*, 69(3), 391–409. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2006.05.007>
- Zottoli, M., & Wanous, J. (2000). Recruitment Source Research: Current Status and Future Directions. *Human Resource Management Review*, 10, 353–382. [https://doi.org/10.1016/S1053-4822\(00\)00032-2](https://doi.org/10.1016/S1053-4822(00)00032-2)

BIJLAGEN

Bijlage 1: Interviewgidsen

Bijlage 1.1: Interviewgids voor werkzoekende masterstudenten

Wij voeren 20 (online) semigestructureerde interviews uit bij masterstudenten die afstudeerden en op zoek gingen naar werk tijdens de coronacrisis.

1. Inleidende vragen

Wij zijn masterstudenten Toegepaste Economische Wetenschappen aan de Universiteit Gent die voor onze masterproef een onderzoek voeren omtrent de school naar werk transitie in het COVID-19 tijdperk. Bedankt om deel te nemen aan ons onderzoek. Om precies te kunnen verwerken wat er gezegd wordt tijdens ons gesprek, zouden we het interview graag willen opnemen. We hopen dat je daar geen bezwaar tegen hebt. Deze gegevens zullen anoniem en vertrouwelijk worden verwerkt. Wat de duurtijd betreft, zal het interview ongeveer 45 minuten in beslag nemen.

- Hoe oud ben je?
- Welke opleiding(en) heb je gevolgd?
 - Licht kort elke opleiding toe.
- Hoe omschrijf je de arbeidsmarkt in je opleidingsgebied?
 - Denk je dat COVID-19 een impact heeft gehad op de arbeidsmarkt in je opleidingsgebied?
 - Zo ja, op welke manier?
- Ben je momenteel nog op zoek naar werk of heb je reeds een job gevonden?
 - Nog op zoek → **Scenario A**
 - Reeds werk gevonden → Scenario B
- Hoe lang denk je naar werk te moeten zoeken tot je je uiteindelijke job zal vinden?
 - In hoeverre komt dit overeen met de tijd die je dacht nodig te hebben voor COVID-19?
 - Indien veranderd, wat is de reden dat je denkt dat het langer of minder lang zal duren dan je initieel dacht?

2. Concrete vragen

Het interview zal bestaan uit 2 grote delen waarmee we als doel hebben inzicht te verkrijgen in de school naar werktransitie van net afgestudeerde masterstudenten. Meer specifiek zullen in het eerste deel van dit interview enkele vragen gesteld worden die peilen naar de voorbereiding die voorafgaat aan de werkzoekfase en het effectief zoeken naar werk. In het tweede deel zal gepeild worden naar het werkzoekgedrag en activiteiten tijdens de werkzoekfase. Binnen dit tweede deel zullen concrete vragen gesteld worden die betrekking hebben op de werkzoekinspanning, het gebruik van bronnen en strategie, uitdagingen, belang van werkwaarden, houding ten aanzien van thuiswerk en het mentaal welzijn.

- **Loopbaanplanning en ontwikkeling**

Tijdens dit eerste deel gaan we het hebben over de voorbereiding die plaatsvond voor de werkzoekfase en dus voor je effectief startte met je zoektocht naar een job.

- Overkoepelende vraag
 - Denk even terug aan het moment net vooraleer je startte met het zoeken naar werk. Voelde je je toen klaar om je zoektocht aan te vatten?
 - Waarom voelde je je klaar of niet klaar om je zoektocht naar werk aan te vatten?
 - Denk je dat COVID-19 hier een invloed op heeft gehad?
 - Zo ja, op welke manier?
 - Vond je dat de onderwijsinstelling voldoende begeleiding en ondersteuning bood voor en tijdens de school naar werktransitie?
 - Wat vond je goed?
 - Wat denk je dat beter kan?
 - Hoe heb je je voorbereid op de zoektocht naar werk?
 - Heeft COVID-19 een invloed gehad op de manier waarop je je hebt voorbereid?
 - Zo ja, op welke manier?
- Werkervaring
 - In welke mate had je, voor je aan het zoeken naar een job begon, al enige werkervaring of andere ervaring die relevant zou kunnen zijn voor je toekomstige job? Denk hierbij aan stages, vakantiejobs, specifieke studentenvereniging, ...
 - Licht kort elke relevante ervaring toe.
 - Zijn er als gevolg van COVID-19 bepaalde opportuniteiten om werkervaring op te doen niet doorgegaan of gewijzigd?
 - Zo ja, welke?
 - Denk je dat dit een impact heeft gehad op je zoektocht naar werk?
 - Op welke manier?

- **Werkzoekgedrag**

In dit tweede deel gaan we dieper in op de werkzoekfase en dus de effectieve zoektocht naar een job. We zullen enkele vragen stellen die betrekking hebben op de werkzoekintensiteit en inspanning, het gebruik van bronnen of zoekkanalen, het gebruik van strategie, uitdagingen, werkwaarden, thuiswerk en het mentale welzijn.

- Overkoepelende vragen
 - Kan je mij wat meer vertellen over hoe een typische week er uit ziet tijdens het zoeken naar werk?
 - Heb je eerder een vaste routine of ziet elke week er anders uit?
 - Waarom?
 - Voor- en nadelen?
 - Algemeen bekeken, denk je dat COVID-19 een impact heeft gehad op je zoektocht naar werk en je dus anders gezocht zou hebben indien de crisis er niet geweest was?
 - Zo ja, hoe uit deze impact zich?
 - Geef een voorbeeld.
 - Welke zaken zijn volgens jou veranderd ten opzichte van voor de crisis?
 - Denk je dat COVID-19 een impact heeft op de zoektocht naar werk van medestudenten?
 - Waarom denk je dit?

- Beeld je nu even in dat COVID-19 helemaal niet bestond, zou je dan precies op dezelfde manier te werk gaan?
 - Zo nee, hoe zou je initieel te werk gegaan zijn?
- Werkzoekintensiteit en inspanning
 - Wat betreft de zoektocht naar werk, hoe zou je de eigen inspanningen evalueren die je levert tijdens je zoekproces?
 - Waarom?
 - Denk je dat COVID-19 een invloed heeft gehad op de geleverde inspanningen?
 - Kan je mij wat meer vertellen over hoe tijdsintensief je de zoektocht naar werk ervaart?
 - Denk je dat COVID-19 een invloed heeft op de tijd die je investeert in het zoekproces?
 - Waarom?
 - Aanschouw je dit als een nadeel of zie je hier ook enkele voordelen in?
 - Zo nee, waarom?
 - Zo ja, welke?
- Inhoud en kwaliteit van het werkzoekgedrag
 - Gebruik van bronnen (zoekkanalen)
 - Vind je het gemakkelijk om informatie te verzamelen over werkgevers en vacatures tijdens het werkzoekproces?
 - Waarom wel of waarom niet?
 - Denk je dat COVID-19 een impact heeft hierop?
 - Zo ja, op welke manier?
 - Van welke bronnen/zoekkanalen maak je gebruik tijdens je zoektocht naar werk?
 - Aan welke bron hecht jij het meeste geloof om een job te vinden?
 - Waarom? Vergelijk met andere bronnen
 - Doe je tijdens de zoektocht naar werk ook aan netwerken?
 - Zo ja, Welke bron gebruik je om te netwerken?
 - Met wie netwerk je?
 - Zijn er bronnen die je gebruikt in de zoektocht naar werk ten gevolge van COVID-19 die je anders niet gebruikt zou hebben?
 - Hoe heb je dit ervaren?
 - Wil je dat dit zo behouden blijft?
 - Welke bronnen had je initieel voor ogen die je ten gevolge van COVID-19 niet gebruikt hebt?
 - Denk je dat dit een impact heeft op je zoektocht naar werk?
 - Dit zijn enkele voorbeelden van algemene activiteiten inzake het werkzoekproces die mensen ondernomen hebben:
 - Gezocht naar een job op het internet
 - Jobsites bezocht
 - Websites van mogelijke werkgevers bezocht
 - Online netwerken
 - Schriftelijke proef via internet
 - Sollicitatiegesprek via videochat
 - Video-cv gemaakt

- In welke mate ben je in aanraking gekomen met één of meerdere activiteiten?
 - Hoe ervaar je deze activiteiten?
 - Zijn dit eerder positieve of negatieve ervaringen?
 - Geef een voorbeeld.
 - Hoe sta je tegenover deze activiteiten? (pos/neg)
 - Waarom?
 - Zou je deze activiteiten ook ondernemen indien COVID-19 er niet was geweest?
 - Wil je dat dit in de toekomst zo behouden blijft?

- Gebruik van strategie
 - Bespreek in detail je zoekstrategie, meer bepaald hoe je precies tewerk gaat bij het zoeken naar een job. Start je verhaal met hoe je begon met het zoeken van een job.
 - Luisteren naar het verhaal van de respondent en proberen naargelang de situatie:
 - Heb je een specifieke job, werkgever en/of sector voor ogen tijdens het zoeken naar werk?
 - Welke job, werkgever en/of sector heb je precies voor ogen?
 - Heb je een bepaald zoekgebied bepaald waarbinnen je op zoek gaat naar vacatures?
 - Indien ja, waarom kies je voor dit zoekgebied?
 - Heeft COVID-19 een impact gehad op je zoekgebied?
 - Zoek je ook naar jobs buiten je initiële zoekgebied?
 - Indien ja, waarom zoek je buiten je initiële zoekgebied?
 - Heb je het gevoel dat je van zoekstrategie veranderd bent in de loop van het werkzoekproces of heb je altijd dezelfde strategie behouden?
 - Indien ja, waarom ben je van zoekstrategie veranderd?
 - In welke mate heeft COVID-19 ervoor gezorgd dat je je initiële zoekgebied hebt verbreed, beperkt of was er geen invloed?
 - Indien aangepast, waarom heb je je initiële zoekgebied aangepast?

- Uitdagingen en reflectie
 - Zou je mij wat meer kunnen vertellen over uitdagingen of belemmeringen waarmee je te maken hebt bij het zoeken naar een job tijdens COVID-19.
 - Wat vind je de grootste uitdaging in het werkzoekproces?
 - Wat doe je om met deze uitdaging om te gaan?
 - Is dit effectief?
 - Indien je werkzoekende studenten een gouden tip zou moeten geven in verband met het zoeken naar werk tijdens COVID-19, welke tip zou dat zijn?

- Werkwaarden
 - Verandering in belang van bepaalde werkwaarden
 - Welke job aspecten vind je ongeacht COVID-19 belangrijk?
 - Waarom vind je deze job aspecten belangrijk?
 - Welke job aspecten vind je ongeacht COVID-19 minder belangrijk?
 - Waarom vind je deze job aspecten minder belangrijk?
 - Je bent nu bezig met het zoeken naar een job tijdens COVID-19, ben je bepaalde job aspecten door COVID-19 belangrijker gaan vinden?
 - Welke?
 - Waarom?
 - Welke impact heeft dit op het zoeken naar werk?
 - Je bent nu bezig met het zoeken naar een job tijdens COVID-19, ben je bepaalde job aspecten door COVID-19 minder belangrijker gaan vinden?
 - Welke?
 - Waarom?
 - Welke impact heeft dit op het zoeken naar werk?
 - Thuiswerken
 - Thuiswerk kreeg door COVID-19 en de bijhorende maatregelen van de overheid een enorme boost. Een groot aantal jobs en bedrijfsactiviteiten inclusief opleidingen verlopen reeds meer dan een jaar verplicht digitaal en op afstand waar mogelijk. Vele van deze jobs en activiteiten zullen mogelijks digitaal blijven verlopen in de toekomst, maar veel werknemers missen de collega's en de babbel tijdens de koffiepauze.
 - Hoe sta je tegenover thuiswerk?
 - Wat zijn volgens jou de voor- en/of nadelen?
 - Waarom?
 - Zou je willen dat het blijft?
 - In welke mate vind je de mogelijkheid tot thuiswerken belangrijk bij het zoeken naar een job?
 - In hoeverre is dit door COVID-19 belangrijker of minder belangrijk geworden voor jou?
 - Waarom is dit belangrijker/minder belangrijk geworden voor jou?
 - Welke impact heeft dit op je werkzoekproces?
- Mentale welzijn
 - Overkoepelende vraag/ mentaal welbevinden in het algemeen
 - Hoe voel je je bij het zoeken naar een job?
 - Denk je dat COVID-19 hier een invloed op heeft?
 - Welke specifieke handelingen onderneem je om je beter te voelen?
 - Is dit effectief?
 - Bezorgdheid
 - Hoe bezorgd ben je om geen job te vinden?
 - Denk je dat COVID-19 hier een invloed op heeft?
 - Waarom ben je meer of minder bezorgd?
 - Hoe uit die bezorgdheid zich?

- Stress
 - Hoe gestrest ben je bij het zoeken naar een job?
 - Denk je dat COVID-19 hier een invloed op heeft?
 - Waarom ben je meer of minder gestrest?
 - Hoe uit die stress zich?
 - Welke specifieke handelingen onderneem je om je stressniveau te verminderen?
 - Is dit effectief?

3. Afrondende vragen

- In hoeverre voel je je nu, in vergelijking met voor de coronacrisis, geruster of ongeruster over je algemene professionele toekomst?
 - Waarom?
- Denk je dat COVID-19 op lange termijn ook nog gevolgen zal hebben op je loopbaan?
 - Zo ja, op welke manier?
 - Geef een voorbeeld.
- Heb je zelf iets toe te voegen/eventuele opmerkingen?
- Wat vond je van ons onderzoek?

Bedanking

Bijlage 1.2: Interviewgids voor masterstudenten die reeds een job vonden

Wij voeren 20 (online) semigestructureerde interviews uit bij masterstudenten die afstudeerden en op zoek gingen naar werk tijdens de coronacrisis.

1. Inleidende vragen

Wij zijn masterstudenten Toegepaste Economische Wetenschappen aan de Universiteit Gent die voor onze masterproef een onderzoek voeren omtrent de school naar werk transitie in het COVID-19 tijdperk. Bedankt om deel te nemen aan ons onderzoek. Om precies te kunnen verwerken wat er gezegd wordt tijdens ons gesprek, zouden we het interview graag willen opnemen. We hopen dat je daar geen bezwaar tegen hebt. Deze gegevens zullen anoniem en vertrouwelijk worden verwerkt. Wat de duurtijd betreft, zal het interview ongeveer 45 minuten in beslag nemen.

- Hoe oud ben je?
- Welke opleiding(en) heb je gevolgd?
 - Licht kort elke opleiding toe.
- Hoe omschrijf je de arbeidsmarkt in je opleidingsgebied?
 - Denk je dat COVID-19 een impact heeft gehad op de arbeidsmarkt in je opleidingsgebied?
 - Zo ja, op welke manier?
- Ben je momenteel nog op zoek naar werk of heb je reeds een job gevonden?
 - Nog op zoek → Scenario A
 - Reeds werk gevonden → **Scenario B**
- Hoe lang heb je naar werk gezocht tot je uiteindelijk een job vond?
 - In hoeverre komt dit overeen met de tijd die je dacht dat je nodig ging hebben om een job te vinden?
 - Wat is de reden dat het langer/minder lang duurde dan je dacht?

2. Concrete vragen

Het interview zal bestaan uit 2 grote delen waarmee we als doel hebben inzicht te verkrijgen in de school naar werktransitie van net afgestudeerde masterstudenten. Meer specifiek zullen in het eerste deel van dit interview enkele vragen gesteld worden die peilen naar de voorbereiding die voorafgaat aan de werkzoekfase en het effectief zoeken naar werk. In het tweede deel zal gepeild worden naar het werkzoekgedrag en activiteiten tijdens de werkzoekfase. Binnen dit tweede deel zullen concrete vragen gesteld worden die betrekking hebben op de werkzoekinspanning, het gebruik van bronnen en strategie, uitdagingen, belang van werkwaarden, houding ten aanzien van thuiswerk en het mentaal welzijn.

- **Loopbaanplanning en ontwikkeling**

Tijdens dit eerste deel gaan we het hebben over de voorbereiding die plaatsvond voor de werkzoekfase en dus voor je effectief startte met je zoektocht naar een job.

- Overkoepelende vraag
 - Denk even terug aan het moment net vooraleer je startte met het zoeken naar werk. Voelde je je toen klaar om je zoektocht aan te vatten?
 - Waarom voelde je je klaar of niet klaar om je zoektocht naar werk aan te vatten?
 - Denk je dat COVID-19 hier een invloed op heeft gehad?
 - Zo ja, op welke manier?

- Vond je dat de onderwijsinstelling voldoende begeleiding en ondersteuning bood voor- en tijdens de school naar werktransitie?
 - Wat vond je goed?
 - Wat denk je dat beter kan?
- Hoe heb je je voorbereid op de zoektocht naar werk?
 - Heeft COVID-19 een invloed gehad op de manier waarop je je hebt voorbereid?
 - Zo ja, op welke manier?
- Werkervaring
 - In welke mate had je, voor je aan het zoeken naar een job begon, al enige werkervaring of andere ervaring die relevant zou kunnen zijn voor je toekomstige job? Denk hierbij aan stages, vakantiejobs, specifieke studentenvereniging, ...
 - Licht kort elke relevante ervaring toe.
 - Zijn er als gevolg van COVID-19 bepaalde opportuniteiten om werkervaring op te doen niet doorgegaan of gewijzigd?
 - Zo ja, welke?
 - Denk je dat dit een impact heeft gehad op je zoektocht naar werk?
 - Op welke manier?

- **Werkzoekgedrag**

In dit tweede deel gaan we dieper in op de werkzoekfase en dus de effectieve zoektocht naar een job. We zullen enkele vragen stellen die betrekking hebben op de werkzoekintensiteit en inspanning, het gebruik van bronnen of zoekkanalen, het gebruik van strategie, uitdagingen, werkwaarden, thuiswerk en het mentale welzijn.

- Overkoepelende vragen
 - Kan je mij wat meer vertellen over hoe een typische week er uit zag tijdens het zoeken naar werk?
 - Had je eerder een vaste routine of zag elke week er anders uit?
 - Waarom?
 - Voor- en nadelen?
 - Algemeen bekeken, denk je dat COVID-19 een impact heeft gehad op je zoektocht naar werk en je dus anders gezocht zou hebben indien de crisis er niet geweest was?
 - Zo ja, hoe uitte deze impact zich?
 - Geef een voorbeeld.
 - Welke zaken zijn volgens jou veranderd ten opzichte van voor de crisis?
 - Zo nee, denk je dat COVID-19 een impact gehad heeft op de zoektocht naar werk van medestudenten?
 - Waarom denk je dit?
 - Welke zaken zijn volgens jou veranderd ten opzichte van voor de crisis?
 - Beeld je nu even in dat COVID-19 helemaal niet bestond, zou je dan precies op dezelfde manier te werk gegaan zijn?
 - Zo nee, hoe zou je initieel te werk gegaan zijn?

- Werkzoekintensiteit en inspanning
 - Wat betreft de zoektocht naar werk, hoe zou je de eigen inspanningen evalueren die je geleverd hebt tijdens je zoekproces?
 - Waarom?
 - Denk je dat COVID-19 een invloed heeft gehad op de geleverde inspanningen?
 - Kan je mijn wat meer vertellen over hoe tijdsintensief je de zoektocht naar werk ervaren hebt?
 - Denk je dat COVID-19 een invloed heeft gehad op de tijd die je investeerde in het zoekproces?
 - Waarom?
 - Aanschouw je dit als een nadeel of zie je hier ook enkele voordelen in?
 - Zo nee, waarom?
 - Zo ja, welke?
- Inhoud en kwaliteit van het werkzoekgedrag
 - Gebruik van bronnen (zoekkanalen)
 - Vond je het gemakkelijk om informatie te verzamelen over werkgevers en vacatures tijdens het werkzoekproces?
 - Waarom wel of waarom niet?
 - Denk je dat COVID-19 een impact heeft gehad hierop?
 - Op welke manier?
 - Van welke bronnen/zoekkanalen maakte je gebruik tijdens je zoektocht naar werk?
 - Aan welke bron hechtte jij het meeste geloof om een job te vinden?
 - Waarom? Vergelijk met andere bronnen
 - Heb je tijdens de zoektocht naar werk ook aan netwerken gedaan?
 - Zo ja, Welke bron gebruikte je om te netwerken?
 - Met wie netwerkte je?
 - Zijn er bronnen die je hebt gebruikt in de zoektocht naar werk ten gevolge van COVID-19 die je anders niet gebruikt zou hebben?
 - Hoe heb je dit ervaren?
 - Wil je dat dit zo behouden blijft?
 - Welke bronnen had je initieel voor ogen die je ten gevolge van COVID-19 niet gebruikt hebt?
 - Denk je dat dit een impact heeft gehad op je zoektocht naar werk?
 - Dit zijn enkele voorbeelden van algemene activiteiten inzake het werkzoekproces die mensen ondernomen hebben :
 - Gezocht naar een job op het internet
 - Jobsites bezocht
 - Websites van mogelijke werkgevers bezocht
 - Online netwerken
 - Schriftelijke proef via internet
 - Sollicitatiegesprek via videochat
 - Video-cv gemaakt

- In welke mate ben je in aanraking gekomen met één of meerdere activiteiten?
 - Hoe heb je deze activiteiten ervaren?
 - Waren dit eerder positieve of negatieve ervaringen?
 - Geef een voorbeeld.
 - Hoe sta je tegenover deze activiteiten? (positief/negatief)
 - Waarom?
 - Zou je deze activiteiten ook ondernomen hebben indien COVID-19 er niet was geweest?
 - Wil je dat dit in de toekomst zo behouden blijft?

- Gebruik van strategie
 - Bespreek in detail je zoekstrategie, meer bepaald hoe je precies bent tewerk gegaan bij het zoeken naar een job. Start je verhaal met hoe je begon met het zoeken van een job en eindig je verhaal met het moment waarop je je job vond.
 - Luisteren naar het verhaal van de respondent en proberen naargelang de situatie:
 - Had je een specifieke job, werkgever en/of sector voor ogen tijdens het zoeken naar werk?
 - Welke job, werkgever en/of sector had je precies voor ogen?
 - Heb je een bepaald zoekgebied bepaald waarbinnen je op zoek ging naar vacatures?
 - Indien ja, waarom heb je voor dit zoekgebied gekozen?
 - Heeft COVID-19 een impact gehad op je zoekgebied?
 - Heb je ook gezocht naar een job buiten je initiële zoekgebied?
 - Indien ja, waarom heb je gezocht buiten je initiële zoekgebied?
 - Heb je het gevoel dat je van zoekstrategie veranderd bent in de loop van het werkzoekproces of heb je altijd dezelfde strategie behouden?
 - Indien ja, waarom ben je van zoekstrategie veranderd?
 - In welke mate heeft COVID-19 ervoor gezorgd dat je je initiële zoekgebied hebt verbreed, beperkt of was er geen invloed?
 - Indien aangepast, waarom heb je je initiële zoekgebied aangepast?

- Uitdagingen en reflectie
 - Zou je mij wat meer kunnen vertellen over uitdagingen of belemmeringen waarmee je te maken hebt gehad bij het zoeken naar een job tijdens COVID-19.
 - Wat vond je de grootste uitdaging in het werkzoekproces?
 - Wat heb je gedaan om met deze uitdaging om te gaan?
 - Was dit effectief?
 - Indien je werkzoekende studenten een gouden tip zou moeten geven in verband met het zoeken naar werk tijdens COVID-19, welke tip zou dat zijn?

- Werkwaarden
 - Verandering in belang van bepaalde werkwaarden
 - Welke job aspecten vind je ongeacht COVID-19 belangrijk?
 - Waarom vind je deze job aspecten belangrijk?
 - Welke job aspecten vind je ongeacht COVID-19 minder belangrijk?
 - Waarom vind je deze job aspecten minder belangrijk?
 - Je hebt nu moeten zoeken naar een job tijdens COVID-19, ben je bepaalde job aspecten door COVID-19 belangrijker gaan vinden?
 - Welke?
 - Waarom?
 - Welke impact had dit op het zoeken naar werk?
 - Je hebt nu moeten zoeken naar een job tijdens COVID-19, ben je bepaalde job aspecten door COVID-19 minder belangrijker gaan vinden?
 - Welke?
 - Waarom?
 - Welke impact had dit op het zoeken naar werk?
 - Thuiswerken
 - Thuiswerk kreeg door COVID-19 en de bijhorende maatregelen van de overheid een enorme boost. Een groot aantal jobs en bedrijfsactiviteiten inclusief opleidingen verlopen reeds meer dan een jaar verplicht digitaal en op afstand waar mogelijk. Vele van deze jobs en activiteiten zullen mogelijks digitaal blijven verlopen in de toekomst, maar veel werknemers missen de collega's en de babbel tijdens de koffiepauze.
 - Hoe sta je tegenover thuiswerk?
 - Wat zijn volgens jou de voor- en/of nadelen?
 - Waarom?
 - Zou je willen dat het blijft?
 - In welke mate vind je de mogelijkheid tot thuiswerken belangrijk bij het zoeken naar een job?
 - In hoeverre is dit door COVID-19 belangrijker of minder belangrijk geworden voor jou?
 - Waarom is dit belangrijker/minder belangrijk geworden voor jou?
 - Welke impact had dit op je werkzoekproces?
- Mentale welzijn
 - Overkoepelende vraag/ mentaal welbevinden in het algemeen
 - Hoe voelde je je bij het zoeken naar een job?
 - Denk je dat COVID-19 hier een invloed heeft op gehad?
 - Welke specifieke handelingen ondernam je om je beter te voelen?
 - Was dit effectief?
 - Bezorgdheid
 - Hoe bezorgd was je om geen job te vinden?
 - Denk je dat COVID-19 hier een invloed heeft op gehad?
 - Waarom was je meer/minder bezorgd?
 - Hoe uitte die bezorgdheid zich?
 - Stress
 - Hoe gestrest was je bij het zoeken naar een job?

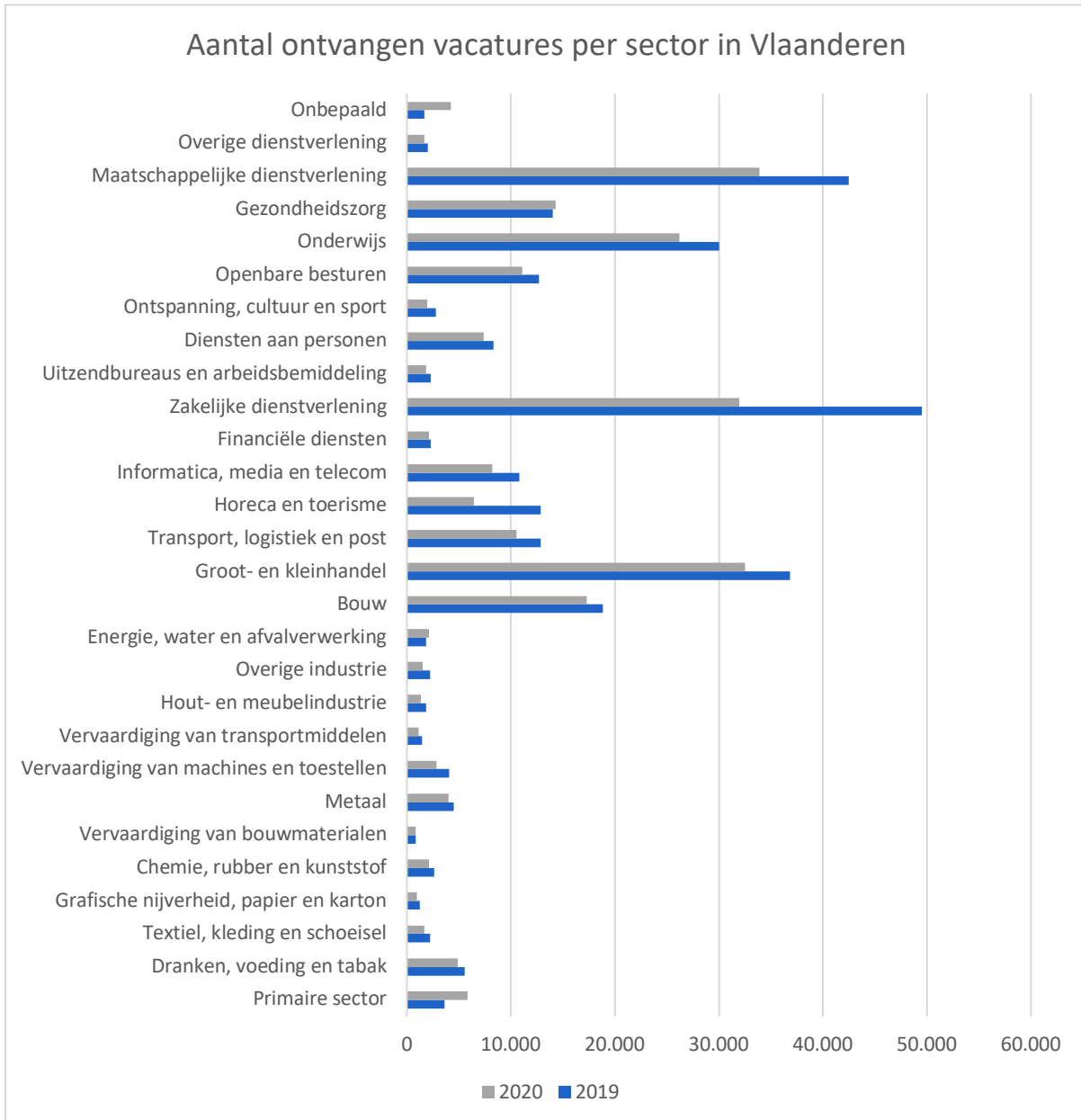
- Denk je dat COVID-19 hier een invloed heeft op gehad?
 - Waarom was je meer/minder gestrest?
- Hoe uitte die stress zich?
- Welke specifieke handelingen ondernam je om je stressniveau te verminderen?
- Was dit effectief?

3. Afrondende vragen

- In hoeverre voel je je nu, in vergelijking met voor de coronacrisis, geruster of ongeruster over je algemene professionele toekomst?
 - Waarom?
- Denk je dat COVID-19 op lange termijn ook nog gevolgen zal hebben op je loopbaan?
 - Zo ja, op welke manier?
 - Geef een voorbeeld.
- Heb je zelf iets toe te voegen/eventuele opmerkingen?
- Wat vond je van ons onderzoek?

Bedanking

Bijlage 2: Overzicht van het aantal ontvangen vacatures per sector in Vlaanderen in 2019 en 2020



DEELNEMERS GEZOCHT

Werk zoeken en een carrière starten in het COVID-19 tijdperk

Voor de meeste studenten is de school naar werk transitie een stressvolle, maar uitdagende overgang. Door de wereldwijde gezondheids crisis is de eerste stap naar een professionele carrière voor de studenten van vandaag echter een stuk moeilijker geworden.

Uit recente cijfers blijkt dat zij opnieuw de zwaarst getroffen groep zijn van de crisis.

Tot voor COVID-19 zorgde de sterke arbeidsmarkt ervoor dat zelfs werkzoekende studenten een streepje voor hadden bij het solliciteren. Maar COVID-19 heeft, zoals vele dingen, ook het werkgelegenheidslandschap drastisch veranderd. Hierdoor veranderde één van de sterkste arbeidsmarkten uit de moderne geschiedenis in één van de meest tumultueuze.



WIE ZOEKEN WE?

Masterstudenten die vorig jaar afstudeerden en werk zochten tijdens de coronacrisis.

Masterstudenten die dit jaar afstuderen en werk zoeken of reeds vonden.



WAAROM DEELNEMEN?

Door jouw input kunnen we inzicht verkrijgen in de school naar werk transitie en het mentale welzijn van masterstudenten tijdens de coronacrisis, zodanig dit proces in de toekomst efficiënter te maken.



WAT HOUDT HET IN?

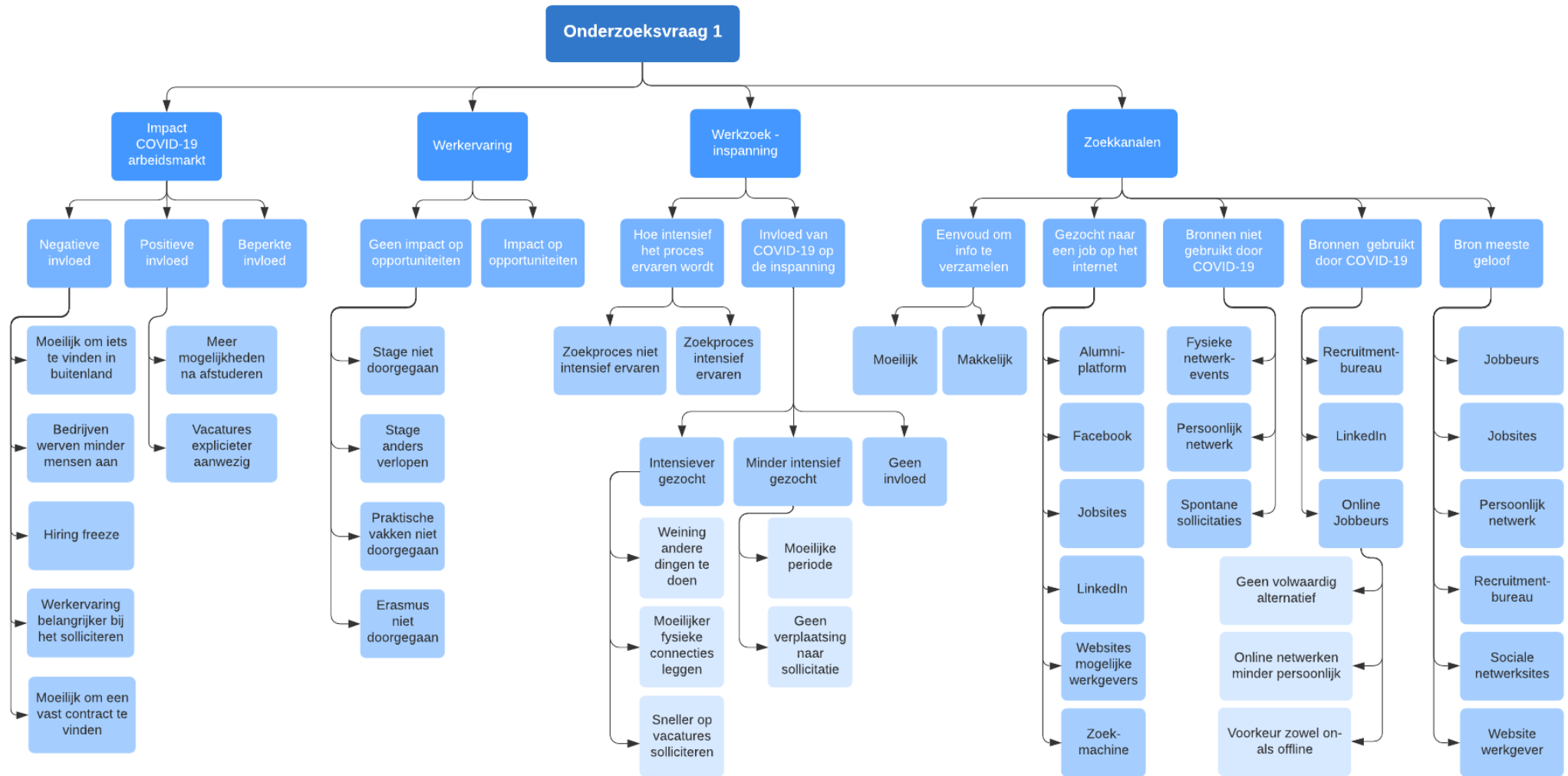
Online interview (+/- 1u) begin mei, concrete datum te bespreken.



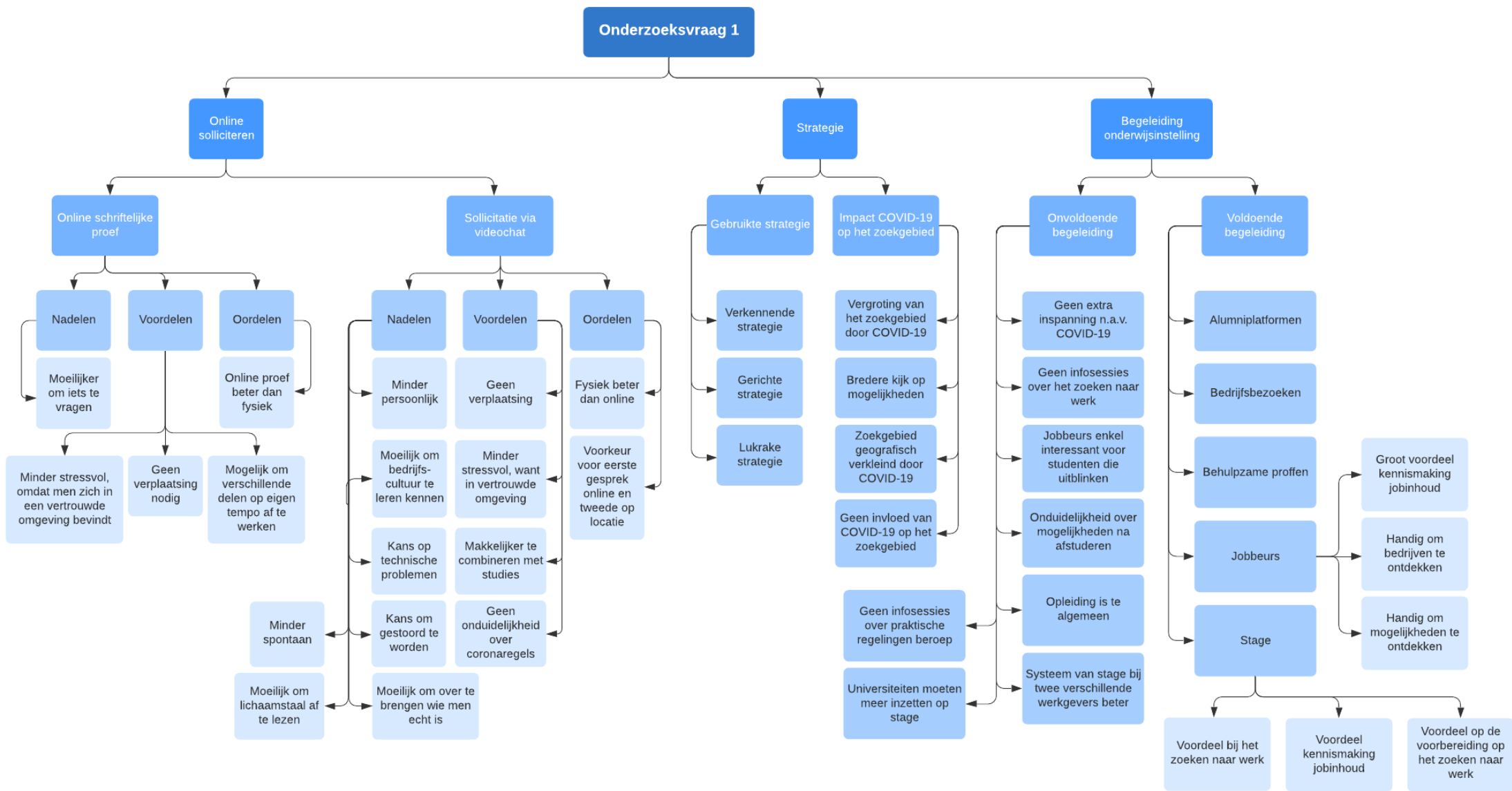
MEEDOEN?

Stuur een mailtje naar:
louise.gyselinck@ugent.be
pietdhon.dhondt@ugent.be

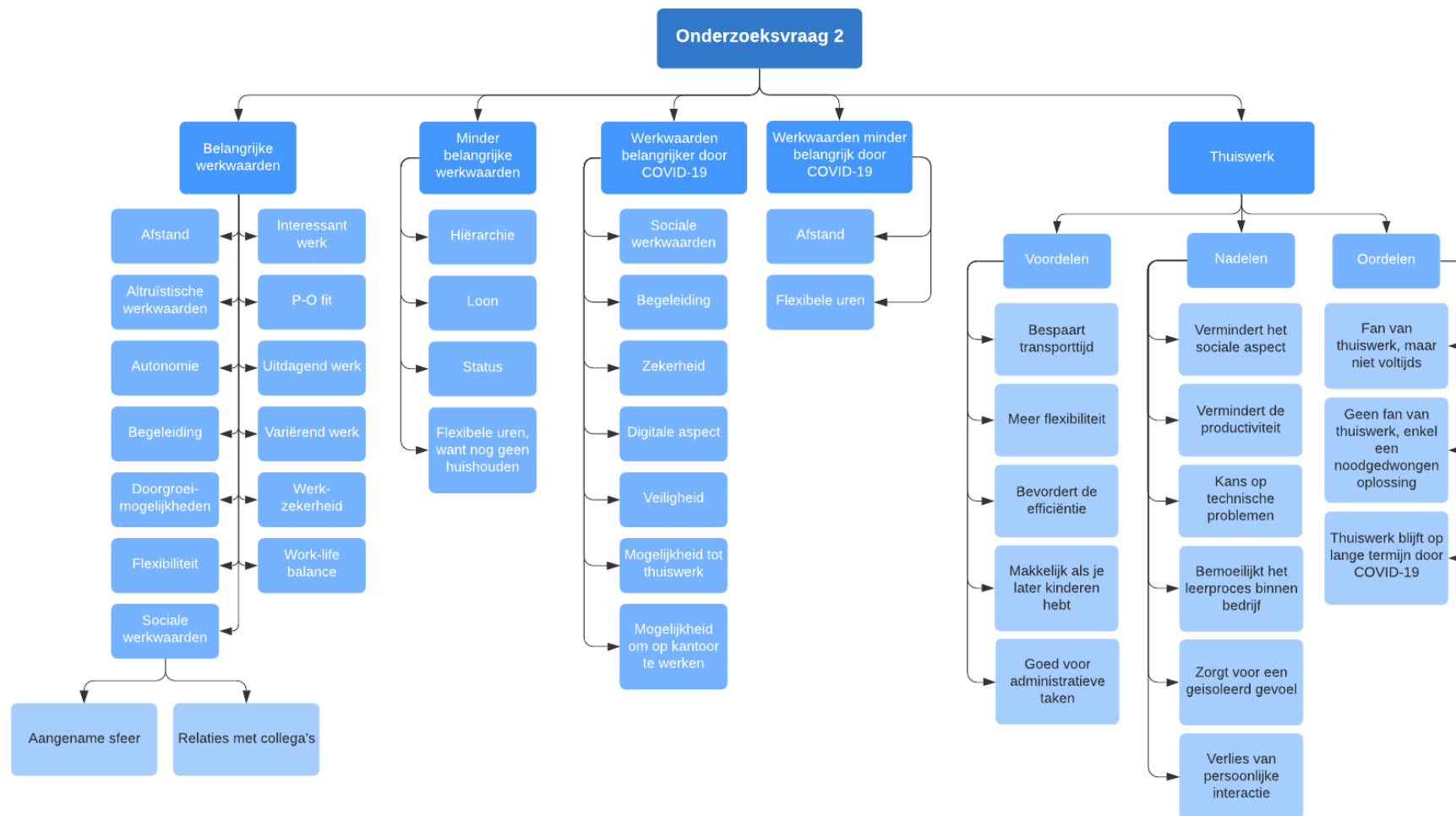
Bijlage 4: Codeboom



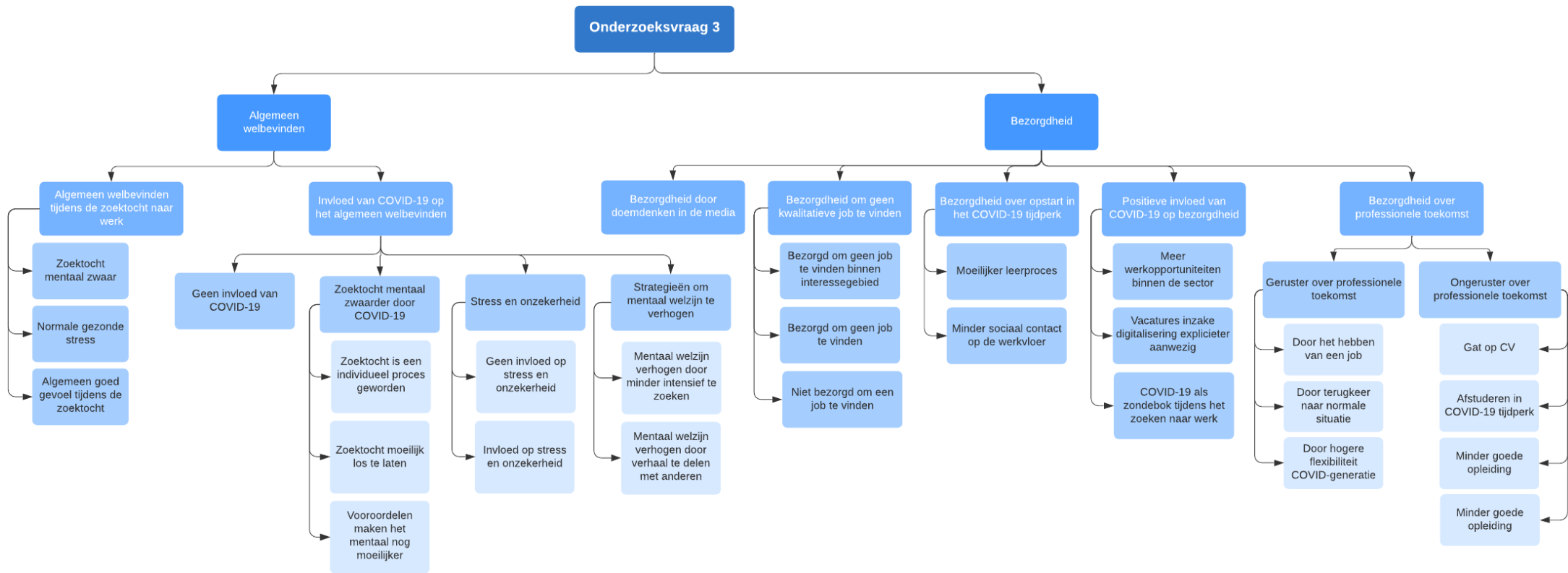
Figuur 4: Codeboom onderzoeksvraag 1a



Figuur 5: Codeboom onderzoeksvraag 1b



Figuur 6: Codeboom onderzoeksvraag 2



Figuur 7: Codeboom onderzoeksvraag 3

Bijlage 5: POQ tabel

Tabel 9: Voorbeelden van interview fragmenten ter ondersteuning en bewijs

Categorie	Subcategorie	Interview fragmenten
Thuiswerk	Nadelen	<p><i>“Dus dat is wel moeilijk. Zeker als je pas begint dat je geen contact hebt met de personen rond je. Zoals ik al zei op het bureau is het heel gemakkelijk om eens te roepen ‘He, ik snap dat niet’ of ‘Hé, kan je dat eens controleren of dat ik dat hier goed gezegd heb?’.” (Elena); “Niet alleen voor de sociale interactie, maar ook om dingen te vragen. Het is veel simpeler om gewoon face-to-face iets uit te leggen, dan via de pc.” (Fien); “Ook dat opstarten in corona, dat contact met uw collega’s is beperkt. Ik heb hier gewoon dagen gehad dat ik hier zat en zo niet echt iets zat te doen, zeker in het begin. Dat is veel inlezen, maar dat is echt saai als je hier alleen zit. Ik denk dat als je op de bureau zit, dat je dan rapper eens praat met iemand en dat er rapper dingen aan bod komen van ahja misschien kan je dat eens bekijken of kan je mij hiermee eens helpen. Ik denk dat dat vlotter verloopt om dan vragen te stellen he.” (Ella); “Ale, een nadeel is wel dat je een goede internetverbinding moet hebben en dergelijke.” (Maud); “Maar als je met je leerlingen echt moet werken dan is het natuurlijk wel belangrijk dat dat face-to-face gebeurt.” (Hannah); “Naar ons gezinnen, als je daar bent zie je wat er daar gebeurt, maar nu zie je gewoon een scherm en niet meer dan dat. Ik zie niet wat daar rond gebeurt of hoe ouders op die kinderen reageren als die uit beeld zijn. Ik zie dat niet he.” (Teresa); “Ik denk het wel en gelijk vergaderingen zou ik ook liever fysiek doen, want ik merk dat, ik vind dat echt erg van mezelf, dat ik tijdens de vergadering op de computer met zoveel andere dingen bezig ben dan gewoon te luisteren naar mijn collega’s. De afleiding is zo groot op dat moment.” (Teresa); “Ik vind dat wel handig en voor sommige jobs is dat ook wel de beste oplossing, zeker gezien de besmettingen en zo, maar je mist dan natuurlijk wel het aspect van collega’s zien. Zeker als beginnende werker vermindert de kans om nieuwe mensen te leren kennen dan ook enorm.” (Veerle); “Ik zou niet altijd willen thuiswerken omdat zoals ik al zei dat sociale aspect wel belangrijk vind” (Berend)</i></p>
	Voordelen	<p><i>“Stel bijvoorbeeld dat je eens een afspraak hebt bij de dokter, dat het dan mogelijk is om die dag dan van thuis uit te werken. Dat vind ik wel belangrijk.” (Johanna); “...maar als je gewoon thuis kunt werken en ook vrij flexibel je uren kan ingeven denk ik ook wel dat dat voor af en toe een meerwaarde kan zijn.” (Ella); “Dus je kan dan ook meer plannen rond je werk. Je kan dan nog eens iets anders doen ondertussen. Het heeft zeker ook voordelen.” (Marie); “We hebben geen kleine mannen die van school moeten worden gehaald en die dingen, maar ik denk dat wel een voordeel is. Zeker naar de toekomst toe als je wel kinderen hebt en dat voor mensen die kinderen hebben thuiswerk echt een groot voordeel is.” (Lisa);</i></p>

(vervolgd)

“Stel dat ik later misschien een kind zou hebben, dan zou dat wel handig zijn om een dag of twee thuis te zijn. Je kan dan bijvoorbeeld vroeger beginnen aan je eten.” (Julie); “maar een meeting online doen in plaats van drie uur te moeten reizen om ergens te vergaderen vind ik wel goed dat je dat gewoon online thuis kan doen.” (Berend); “Je moet de verplaatsing niet maken enzovoort.” (Marie); “Ik wil niet iedere dag twee uur naar mijn werk rijden. Dat zou mij na een tijdje tegen steken. Dat is een luxe nu eigenlijk. Je rolt uit het bed en je start met je werk.” (Fien); “Pas op ik vind het fijner om op kantoor te zijn maar dat thuiswerk dat komt er na een tijd in en je krijgt ook wel veel meer werk gedaan want al die praatjes tussendoor zijn hier natuurlijk niet mogelijk. Die praatjes zijn fijn en zijn ook nodig maar dat belemmert ook wel de snelheid en de werkefficiëntie.” (Lara)

Gouden tip

“Dat je niet mag opgeven als je ene keer een nee krijgt. Ik denk dat dat de normaalste zaak van de wereld is. En geen stress voor een sollicitatiegesprek hebben. Ik heb dat nooit gehad en zie ook totaal het nut daar niet van in.” (Teresa); “Geduld denk ik. Ik was denk ik wel een beetje ongeduldig volgens mij. Ik wou graag werken, maar ik heb nu ook niet het diploma waar je binnen de maand werk mee vindt. Ik wist dat ook wel toen ik dat ging studeren en wanneer ik afstudeerde. Maar toch als je daar een keer in zit en het begint lang te duren is dat wel vervelend en ben je ongeduldig. Ale, ik was toch zo.” (Ella); “Zoek naar een internship als je nog geen internship hebt gehad! Zoek naar een internship als je nog in die fase zit van studenten identiteit, maak daar gebruik van. Je kan nog altijd internships vinden en tot dat je afstudeert willen mensen je nog aannemen. Dat heeft zo veel voordelen voor later. Voor diegenen die al afgestudeerd zijn is mijn grootste advies om eerst eens heel goed na te denken van wat wil ik en wat kan ik en waarop kan ik solliciteren met de combinatie van de twee. Dan ook zien van wat willen zij en maak ik daar eventueel kans op. Probeer ook niet te eerlijk te zijn. Dat was mijn grootste fout denk ik. Volgens veel werkgevers was ik te eerlijk, was ik te transparant over wat ik wou. Vaak vraagt men bijvoorbeeld van waar zie je je zelf binnen 10 jaar en als een sinologe zei ik dan van ja als sinologe zou ik mijzelf graag in China willen zien of ik zou graag iets rond interculturele relaties willen doen en zo heb ik eigenlijk heel veel kansen verloren. Mensen dachten van ja je gaat hier dan niet lang blijven werken. Het is cru om te zeggen, maar soms moet je gewoon zaken beter voor u houden en niet altijd rechtuit zijn over alles.” (Eline); “Zoveel mogelijk vragen proberen stellen. Goed proberen grip krijgen op wat je moet doen concreet. Hoe je werkdag er uit ziet. Ik denk de beste vraag die je kan stellen is: schets de werkdag eens. Ook veel vragen stellen rond de bedrijfscultuur en zo, omdat je dat helemaal niet kan zien online van achter een computer. Bijvoorbeeld hoe het team er uit ziet, welke activiteiten ze doen op vrijdag of zijn er bepaalde informele momenten?” (Thomas);

(vervolgd)

“Ik heb eerst gewoon zo bedrijven zitten opzoeken en niet echt zo gericht zitten kijken. Dus ik denk dat het best is dat je eerst zo gaat kijken van wat wil ik nu echt alvorens je eigenlijk lukraak gaat beginnen zoeken naar jobs. Want ik denk als je lukraak gaat beginnen zoeken, dat er veel dingen gaan kunnen interesseren, maar weinig dingen die je echt wilt doen. Je zult dan echt voor veel dingen solliciteren, maar weinig dat je denk van dat is het echt, terwijl als je al op voorhand denkt van in welke sector en welk bedrijf, zo groot of klein, dan kan je al veel gericht gaan zoeken en gaat dat veel makkelijker lopen denk ik. Ook een gouden raad is dat je zeker nooit iets moet aannemen waar je gaan 100% zeker van bent, want nu ben ik toch wel blij mee dat ik dat niet heb gedaan.” (Johanna); “Dat zou ik ook zeggen niet te veel te focussen op een beperkte doelgroep, maar het toch wel wat breder houden.” (Charlotte); “Jezelf de tijd geven om werk te vinden. Dat het soms ineens wel zal komen. Ik heb veel gezocht in het begin en dat is dan uiteindelijk verminderd en juist wanneer ik heel wat minder begon te zoeken, kwam dan dat telefoontje van ‘zou je op sollicitatie willen komen’ en is dat dan heel snel gegaan. Er zal wel altijd iemand zijn die je die kans heeft maar dat is soms even wachten.” (Veerle); “Ik denk maak zeker gebruik van je netwerk want er zijn zeker veel mensen die je via via in contact kunnen brengen met mensen uit het bedrijf zelf. En als je met deze mensen kan bellen, moet je dat zeker doen want daar leer je toch wel wat meer dan als je gewoon naar een jobbeurs gaat en luistert naar hun voorbereide speeches.” (Berend); “Ik denk dat het wel belangrijk is om eerst breed te zoeken, maar dat het ook belangrijk is om voor jezelf uit te maken wat je wil doen. Want online heb je wel veel meer vacatures waarvan je denkt ‘ah, dat wist ik niet dat dat ook kon’. Maar omdat het dan soms zo overweldigend is dat er zoveel zijn, dat het dan wel belangrijk is om voor jezelf uit te maken in welke richting je meer iets zou doen. Dus ik denk vooral proberen te selecteren en ik denk vooral naar de universiteit toe dat het misschien wel belangrijk is, om zeker in zo deze tijden, meer informatie naar studenten te geven van waar dat ze eigenlijk zelf op zoek kunnen gaan.” (Hannah); “Umh, zorg dat je voorbereid bent. Zorg dat je op voorhand weet aan wat je begint vooraleer je solliciteert, spreek eens met iemand die in dezelfde sector recent werk gevonden heeft. Ik doe dat ook met mijn vriendinnen wanneer zij een cv of een motivatiebrief geschreven hebben. Ik herlees dat soms eens. Ik heb ook tips gegeven wanneer er voor de stage gesolliciteerd moest worden. Umh, maar ook voor de COVID-19 zou ik eigenlijk ook dezelfde raad gegeven hebben. Zorg dat je goed voorbereid bent, zorgt dat je weet naar wie dat je gaat want mijn papa heeft onlangs een vacature die moest ingevuld worden en één van de kandidaten wist zelf niet wat dat de vacature eigenlijk inhield. En dat komt niet goed over. Verder nog iets belangrijks, iets dat mijn ouders mij geleerd hebben, is kijken naar de turnover van het bedrijf. Als werknemers als vliegen droppen, als ze constant veranderen, als er constant nieuwe mensen moeten aangeworven worden,

(vervolgd)

betekent dat dat er daar eigenlijk geen gezonde
bedrijfscultuur is.” (Elena); “Effectief je gevoel volgen en zo
spontaan mogelijk doen. En dat je gaat solliciteren bij
bedrijven waar je effectief wil voor gaan en zorgen dat zij
effectief geloven in u. En als je de kans krijgt om een stage te
doen, altijd doen. En zo hoog mogelijk mikken daarmee want
die stages geven echt wel een gouden tip voor je eigen om uit
te maken wat je zelf zou willen doen.” (Tijs); “Hoh, ik heb nu
ook niet zoveel ervaring. Ik denk dat het, net zoals in andere
tijden, belangrijk is om het gesprek goed voor te bereiden. Het
is belangrijk dat je weet waarvoor het bedrijf staat. En dat je
niet te veel stress moet hebben, want uiteindelijk heb je
eigenlijk niks te verliezen.” (Sarah); “Tijdig beginnen dat is
eigenlijk de enige tip die ik kan meegeven. Het is nu roeien
met de riemen dat er zijn en je kunt beter gisteren begonnen
zijn dan morgen.” (Lara); “Op tijd al eens beginnen met
gewoon al eens vacatures te beginnen lezen want hoe vaker
dat je zo een vacature ziet hoe sneller dat je kunt inschatten of
de vacature al dan niet iets voor u is en dat je dan ook beter
kan inschatten welke richting je uit wil want in het begin las ik
nog heel veel verschillende soorten vacatures en dan dacht ik
van ‘ahja, misschien’ maar naarmate je zo vacatures leest kan
je beter inschatten van wat interessant vacatures zijn op een
veel kortere tijd.” (Lauren); “Hoh, vroeg genoeg beginnen. Ik
ben redelijk vroeg begonnen en ik vond dat wel goed omdat ik
daardoor ook niet snel iets moest vinden omdat ik binnen de
week moet starten. Dat je breed genoeg zoekt ook en dat je
verschillende bedrijven contacteert om te weten wat je wil.
Want ook al heb ik vier keer voor consultancy gezocht, het
was vier keer een ander bedrijf met allemaal andere dingen
dat ik wel interessant vond. Dusja, en zeker je voorbereiden
toch van wat u positieve punten en negatieve punten zijn, wat
je zou willen verdienen,... Toch wel een beetje voorbereid zijn.
Maar langs de andere kant ook wel niet te veel voorbereid zijn
want ik had wel het gevoel dat doordat ik niet voorbereid was
dat ik daardoor eerder het gevoel had van ‘ja, het is gewoon
een verkennend gesprekje, het is niet zo belangrijk’. Ik had
daar dan ook niet zoveel stress voor. Terwijl moest ik dat dan
echt wel gigantisch goed voorbereid hebben denk ik wel dat ik
daarvoor stress zou gehad hebben.” (Marie); “Dus als ik een
tip zou geven aan studenten die nu moeten solliciteren zou ik
zeggen dat ze echt mails moeten sturen naar allerlei bedrijven
waarin ze geïnteresseerd zijn. Ook al staat daar soms niet echt
letterlijk een vacature open, dus meer spontaan solliciteren
eigenlijk voor de bedrijven waar je wil werken. Ik zie mijn
vrienden dat nu ook veel doen.” (Fien); “Ik zou nog altijd die
recruteringsbureaus erbij nemen, omdat dat ook wel een
grote hulp is dat zij zoeken voor mij op plaatsen die ik niet kan
zoeken bijvoorbeeld. Ook omdat dat ook zo een beetje de
stress wegneemt van u. Dat vond ik ook wel, sinds in daar nu
mee in zee ben, dat ik daar rustiger in ben geworden. Ik ben
meer op mijn gemak geworden van kijk je bent niet alleen die
op zoek is, er zijn mensen voor u aan het zoeken.

(vervolgd)

Als zij iets interessant hebben gevonden en ik zit in hun database, en ze hebben dan iets gevonden dat bij mijn profiel past, dan sturen ze mij die vacature door. Dan moet ik maar bellen of een mailtje terugsturen van kijk dat interesseert mij en dan stellen zij mij voor aan het bedrijf en dan is dat toch zo een stress die bij mij wordt weggenomen. Dat is mijn gouden tip.” (Sophie); “Ik denk vooral de tijd nemen. Maar dat zal ook buiten corona zijn dat het eigenlijk niet zo snel gaat als je zelf denkt of had gehoopt. Anderzijds misschien proberen om dat persoonlijk contact wel te creëren als dat een mogelijkheid is. Ik denk ook dat er iets persoonlijk of iets bijzonder moet staan in uw cv of motivatiebrief, dat ze toch juist die extra stap nemen om wel met u kennis te maken. Ik denk dat dat wel belangrijk is, omdat ze nu misschien denken van we gaan er een paar vragen en alleen de mensen die er echt uitblinken worden geselecteerd. Ik denk dat dat misschien anders minder is. Gewoon zo een knipoog waarvan ze denken van ah dat was tof, want dat blijft wel hangen.” (Lisa); “Gewoon jezelf blijven en geen dingen beloven die je niet kan waarmaken! Je kan jezelf verkopen, maar je moet niemand in het zak zetten. Echt een tip voor tijdens covid-19 kan ik niet echt zeggen, omdat ik daar eigenlijk niet zoveel invloed van heb gehad. Ook mede doordat ik altijd op verplaatsing mocht en face-to-face gesprekken kon doen.” (Julie); “Ik denk, als je kan gaan voor een digitaal moment, doe dat onmiddellijk. Zeker voor een eerste keer, want een eerste indruk zegt veel. En probeer zo open mogelijk te zijn, mopjes maken en ik weet niet. Ale, dat was toch bij mij het geval dat die mensen heel open waren die mopjes maakten en dat je eigenlijk ook gewoon uzelf kon zijn. Ik denk dat dat wel geldt voor iedere job, maar aan de andere kant, ik denk dat als je een goede cv hebt dat dat ook al veel scheelt. Dat je kan zetten van ik heb die, die en die job gedaan, maar zet er dan ook effectief de jobs op die relevant zijn voor de functie. Ik zou er bijvoorbeeld niet opzetten dat ik horeca ervaring heb, omdat dat totaal niets uitmaakt voor waarnaar ik op zoek ben.” (Maud)
