

Werk zoeken tijdens de coronacrisis

Het werkzoekproces en psychisch welzijn van werkzoekenden tijdens de coronacrisis

Jolien Stremersch
Greet Van Hoya

De uitbraak van de Covid-19-pandemie in het begin van 2020 en de bijhorende coronacrisis heeft tot een bijzondere situatie op de arbeidsmarkt geleid. Eerder onderzoek toonde reeds aan dat een dergelijke crisis kan zorgen voor veranderingen in het werkzoekproces en psychisch welzijn van werkzoekenden. Of dit ook geldt voor de coronacrisis is voorlopig onbekend. Daarom voerden wij een online bevraging uit bij 327 werkzoekenden uit Vlaanderen in de vroege fase van de coronacrisis. Hierbij werd gebruikge- maakt van zowel gesloten als open vragen. Ten eerste melden de meeste respondenten dat zij het zoek- proces voortzetten, maar de helft ervaart wel veranderingen in het zoekproces. Bepaalde jobaspecten zoals werkzekerheid zijn belangrijker geworden door de coronacrisis. Ten tweede lijkt de coronacrisis een negatieve invloed te hebben op het psychisch welzijn van de werkzoekenden: ze zijn meer bezorgd om geen job te vinden en ervaren uitzonderlijk veel stress en een sterk verminderd mentaal welbevinden. Ten derde blijken er maar weinig verschillen te zijn tussen de verschillende demografische groepen en de invloed van de coronacrisis op het werkzoekgedrag en psychisch welzijn. De resultaten van deze studie kunnen HR-professionals helpen om hun rekruteringsprocessen beter af te stemmen op potentiële solli- citanten om zo hun competitief voordeel en aantrekkelijkheid als werkgever te vergroten.

Inleiding

De doorbraak van de Covid-19-pandemie in het begin van 2020 heeft een wereldwijde crisis veroorzaakt. Naast de onmiskenbare gevolgen voor de ge- zondheid heeft de coronacrisis ook gevolgen voor psychologische, sociale, economische en culturele aspecten van het leven. Vooral op vlak van werk heeft de coronacrisis fundamentele veranderingen op til gebracht, met als gevolg dat werknemers en organisaties worstelen om zich aan te passen aan

Jolien Stremersch is doctoraal assistent bij de Vakgroep Marketing, Innovatie en Organisatie, Faculteit Eco- nomie en Bedrijfskunde, Universiteit Gent.

Dr. Greet Van Hoya is hoofddocent bij de Vakgroep Marketing, Innovatie en Organisatie, Faculteit Econo- mie en Bedrijfskunde, Universiteit Gent.

‘het nieuwe normaal’ (Rudolph et al., 2020). Daarnaast heeft de coronacrisis tot een bijzondere situatie geleid op de arbeidsmarkt. Door de toegenomen werkonzekerheid en werkloosheid zijn er meer en meer mensen op zoek naar een job (ILO, 2020). Bovendien zijn er minder beschikbare vacatures, verlopen rekruterings- en wervingsactiviteiten meer online en is er een shift in sectoren waarbinnen werk gezocht wordt en waar banen verdwijnen (bv. grote toename in ICT, zorgsector). De gevolgen voor de arbeidsmarkt lijken groot, maar welke invloed de coronacrisis precies heeft op werkzoekenden weten we niet.

Werkloosheid heeft, zelfs in normale tijden, sterke negatieve gevolgen voor individuen en hun families. Eerder onderzoek toont onder andere aan dat werkloosheid leidt tot verlaagd fysiek en psychologisch welzijn. Daarnaast leidt het ook tot verhoogde gezondheidsproblemen en sterftecijfers (McKee-Ryan, Song, Wanberg, & Kinicki, 2005; Paul & Moser, 2009). Om deze redenen is het belangrijk dat werkzoekenden snel een gepaste job vinden. Het vinden van een job is van vele factoren afhankelijk, zeker in de huidige context, maar werkzoekgedrag kan hier een belangrijke invloed op uitoefenen (Van Hoyer, Saks, Lievens, & Weijters, 2015). Naast de moeite die men investeert en het aantal werkzoekgedragingen dat men stelt, zijn ook de inhoud en de kwaliteit van deze werkzoekgedragingen belangrijk voor het vinden van een passende job (Van Hooft, Kammeyer-Mueller, Wanberg, Kanfer, & Basbug, 2020). Werkzoekkwaliteit wordt gekenmerkt door het stellen van doelen, planning, en monitoren van vooruitgang naar het te bereiken doel (Turban, Stevens, & Lee, 2009).

Er wordt verwacht dat grootschalige gebeurtenissen (bv. recessies) de percepties van werkzoekenden kunnen beïnvloeden (Bianchi, 2020). Voorgaand onderzoek toonde reeds aan dat het plaatsgrijpen van een (economische) crisis ervoor kan zorgen dat werkzoekenden hun gedrag aanpassen (Brown & Matsa, 2020; Lieb, 2013). Onbekend is echter of dit ook zo is tijdens de Covid-19-crisis. Hoe reageren werkzoekenden op de veranderingen op de arbeidsmarkt ten gevolge van de coronacrisis? Hebben ze hun zoekproces stilgelegd? Blijven ze naar werk zoeken, maar op een andere manier? Zijn ze bezorgd om een job te vinden? Ervaren ze meer stress en een lager mentaal welbevinden? Een antwoord op deze vragen is belangrijk, in het bijzonder voor HR-professionals. Wanneer zij weten hoe potentiële sollicitanten de coronacrisis benaderen en hun werkzoekgedrag aanpassen, kunnen hun rekruteringsprocessen hierop worden afgestemd. Op die manier kunnen ze zorgen voor een competitief voordeel en verhogen ze hun aantrekkelijkheid als werkgever.

Daarnaast weten we ook niet of er een verschil is in de invloed van de coronacrisis tussen verschillende demografische groepen van werkzoekenden. Reageren vrouwelijke werkzoekenden anders op de coronacrisis dan mannen? Speelt leeftijd een rol? Maakt het uit of je al lang op zoek bent naar werk, of voornaamste kostwinner bent binnen je gezin? Meer kennis hierover is van belang voor jobcoaches die willen inzetten op gerichte begeleiding van werk-

zoekenden. Verder kunnen dergelijke inzichten als basis dienen voor verder onderzoek bij bepaalde doelgroepen.

Dit onderzoek adresseert bovenstaande vraagstukken. Het heeft als eerste doel om de invloed van de coronacrisis op het werkzoekproces (d.i., werkzoekgedrag, veranderingen en belang jobaspecten) in kaart te brengen. We gaan na bij werkzoekenden of ze nog steeds op zoek zijn naar een job, of ze zaken veranderden in hun werkzoekproces en of bepaalde jobaspecten nu belangrijker zijn dan voor de coronacrisis. Een tweede doel van dit onderzoek is om de invloed van de coronacrisis op het psychisch welzijn (d.i., bezorgdheid, stress en mentaal welbevinden) van werkzoekenden na te gaan. Het derde en laatste doel is om vast te stellen of de invloed van de coronacrisis op het werkzoekproces en psychisch welzijn anders is voor verschillende demografische groepen van werkzoekenden.

Het onderzoek werd uitgevoerd bij 327 (zowel niet-werkende als werkende) werkzoekenden in Vlaanderen door middel van een online vragenlijst met zowel gesloten als open vragen. De vragenlijst werd afgenomen tijdens een eerste lockdown (april 2020) waarbij burgers maximaal dienden thuis te blijven en contact met de buitenwereld dienden te vermijden.

In de volgende paragraaf wordt eerst een theoretisch kader geschetst van hoe werkzoekenden doorgaans naar werk zoeken, bekijken we voorgaand onderzoek omtrent werk zoeken tijdens een (economische) crisiscontext en formuleren we een drietal onderzoeksvragen. Vervolgens worden de opzet en de belangrijkste resultaten van deze empirische studie over werk zoeken tijdens de coronacrisis beschreven. We sluiten af met een discussie, de beperkingen van het onderzoek en enkele aanbevelingen voor vervolgonderzoek en voor de praktijk.

Theoretisch kader

Werkzoekgedrag van werkzoekenden

Het vinden van een job hangt af van verscheidene factoren, zoals bijvoorbeeld de arbeidsmarkt waarin men zich bevindt of discriminatie door werkgevers (Wanberg, Hough, & Song, 2002). Een factor die het individu zelf onder controle heeft, is werkzoekgedrag (Van Hoyer et al., 2015). Werkzoekgedrag is een dynamisch, terugkerend en zelfregulerend gedrag (Kanfer, Wanberg, & Kantrowitz, 2001). De werkzoekende stelt zichzelf hierbij een bepaald werkdoel en probeert dit te bereiken door een bepaald zoekgedrag. In de wetenschappelijke literatuur heeft men vooral gefocust op de kwantiteit van werkzoekgedrag, zoals het aantal werkzoekactiviteiten dat men stelt (d.i., werkzoekintensiteit), de tijd en moeite die men spendeert in het zoeken naar een job (d.i., werkzoekinspanning), of een combinatie van beide (Van Hoyer, 2018). Onderzoek toont aan dat meer tijd investeren in het zoeken naar een job in kranten, online en netwerken, het schrijven van een curriculum vitae en op sollicitatiegesprekken gaan, de kans vergroten om een job te vinden (Kanfer et al., 2001; Saks, 2005). De effectgroottes bleken echter vrij klein te zijn (Kanfer et al., 2001). Om die reden is er de laatste jaren meer en

meer interesse gekomen in de kwaliteit van werkzoekgedrag (Koen, Klehe, Van Vianen, Zikic, & Nauta, 2010; Van Hooft, Wanberg & Van Hoyer, 2013). Hierbij gaat het over de inhoud en de kwaliteit van het werkzoekgedrag. Een studie van Turban, Stevens en Lee (2009) toont aan dat het stellen van metacognitieve activiteiten (d.i., doelen stellen, planning en monitoren van vooruitgang) het werkzoekproces vergemakkelijkt en dat het de uitkomsten van werkzoekgedrag verbetert. Dit komt omdat werkzoekenden op die manier leren wat werkgevers zoeken en welke gedragingen effectief zijn, waardoor leren tijdens het werk zoeken wordt gestimuleerd (Van Hooft et al., 2020). We kunnen besluiten dat een werkzoekende het beste de nodige tijd en moeite spendeert aan het zoeken naar een job (d.i., werkzoekintensiteit en -inspanning), alsook aandacht heeft voor de kwaliteit van het werkzoekgedrag (d.i., werkzoekkwaliteit).

Werkloosheid en psychisch welzijn

Voorts heeft eerder onderzoek zich voornamelijk gericht op de invloed van werkloosheid op het psychisch welzijn van individuen. Wie werkloos is kan een veelheid aan stressgerelateerde gevolgen ondervinden, waaronder depressie, angst en fysieke kwalen (Wanberg, 2012). De negatieve effecten van werkloosheid op het psychisch welzijn kunnen verklaard worden door verschillende theorieën (zie Bartrum & Creed, 2006 voor een overzicht), maar de meest invloedrijke theorie is Jahoda's latente deprivatiemodel (1982). Volgens Jahoda vervult het hebben van een job een aantal manifeste functies (bijvoorbeeld inkomen) en latente functies (bijvoorbeeld tijdsstructuur, sociaal contact, status en activiteit) die cruciaal zijn voor een individu. Bij werklozen geraken deze functies niet langer vervuld en dat resulteert in een verlaging van het psychisch welzijn (Lootens & Van Hoyer, 2013).

Werk zoeken in een crisiscontext

Voorgaande onderzoeken naar werk zoeken in een crisiscontext tonen aan dat een crisiscontext gevolgen kan hebben voor het werkzoekgedrag van werkzoekenden en de manier waarop zij een job kiezen. Een onderzoek van Lieb (2003) onderzocht of de aanslagen van 9/11 een invloed hadden op de voorkeur van bepaalde jobaspecten bij het kiezen van een job. Zij lieten studenten 24 jobaspecten evalueren naar gelang belangrijkheid bij het kiezen van een job. De resultaten toonden aan dat het niet werken in hoge gebouwen en toegenomen veiligheid na de aanslagen van 11 september 2001 in Amerika als erg belangrijk beschouwd werden bij het kiezen van een job (Lieb, 2003). Later onderzoek tijdens de huizen crisis in de U.S. van 2007 tot 2010 toonde dan weer aan dat de dalende waarde van woningen en het negatieve rendement op aandelen ertoe leidden dat werkzoekenden op zoek gingen naar jobs met een kortere woon-werkafstand. Deze geografische beperking zorgde ervoor dat ze hun zoektocht dienden te verbreden naar functies op een lager niveau of functies die minder ervaring vereisten (Brown & Matsa, 2020). Het is duidelijk dat contextuele factoren (zoals een crisis) invloed kunnen hebben op het werkzoekgedrag van werkzoekenden.

Enerzijds zijn er gelijkenissen tussen de huidige situatie en voorgaande crisissen zoals de aanslagen van 11 september 2001 en de financiële crisis van 2008, anderzijds is Covid-19 ook erg uniek. Het is in de eerste plaats een wereldwijde bedreiging voor de gezondheid die andere reacties vereist dan wat men gewoon is (e.g., afstand houden van anderen). Resultaten uit voorgaande onderzoeken zullen dus maar in beperkte mate gegeneraliseerd kunnen worden naar Covid-19, en het is dus belangrijk om de coronacrisis op zichzelf te onderzoeken (Kniffin et al., 2020; Rudolph et al., 2020).

Deze studie onderzoekt de invloed van Covid-19 op het werkzoekproces van werkzoekenden: hoe is hun werkzoekgedrag, zijn er veranderingen merkbaar en wat is het belang van bepaalde jobaspecten? In deze studie bekijken we werkzoekgedrag als bestaande uit werkzoekintensiteit, werkzoekinspanning en werkzoekkwaliteit. De onderzoeksvraag daarbij luidt als volgt:

Onderzoeksvraag 1. Wat is de invloed van de coronacrisis op het werkzoekproces (d.w.z. werkzoekgedrag, veranderingen, belang jobaspecten) van werkzoekenden?

Daarnaast eisen (economische) crisissen ook mentaal hun tol. Er wordt door de WHO opgeroepen om fysiek afstand te houden van elkaar om verspreiding van het Covid 19-virus tegen te gaan (WHO, 2020). Deze maatregelen zijn nodig om levens te redden en verdere besmettingen tegen te gaan, maar zorgen ook voor een gevoel van eenzaamheid en eisen hun tol op het mentaal welbevinden (Brooks et al., 2020). Talloze onderzoeken hebben het verband aangetoond tussen de uitbraken van besmettelijke ziekten en het plaatsgrijpen van tal van psychologische gevolgen. De meest voorkomende zijn een toename in bezorgdheid (Bults et al., 2011; Jones & Salathé, 2009), stress (Bai, Lin, Lin, Chen, Chue, & Chou, 2004) en angst (Shultz et al., 2016). Gezien de actuele context van toenemende werkonzekerheid en werkloosheid door Covid-19, bekijken we in deze studie hoe het gesteld is met het psychisch welzijn van werkzoekenden: zijn ze bezorgd om geen job te vinden, ervaren ze meer stress en hebben ze een verlaagd mentaal welbevinden? De onderzoeksvraag daarbij luidt als volgt:

Onderzoeksvraag 2. Wat is de invloed van de coronacrisis op het psychisch welzijn (d.w.z. bezorgdheid, stress en mentaal welbevinden) van werkzoekenden?

Als derde doel voor deze studie willen we ook mogelijke verschillen op het gebied van van demografische groepen van werkzoekenden in kaart brengen. Geslacht en leeftijd zijn twee demografische variabelen die vaak onderzocht worden in een context van werk zoeken, en die volgens meta-analytisch onderzoek een invloed hebben op werkzoekgedrag (Kanfer et al., 2001). Daarnaast kunnen ze ook invloed uitoefenen op psychisch welzijn tijdens werkloosheid. Van der Meer (2014) toonde bijvoorbeeld aan dat het welzijn van mannen sterker beïnvloed wordt door het hebben van een (of geen) job dan het welzijn van vrouwen. Voorgaand onderzoek toonde ook aan dat respondenten van middelbare leeftijd gevoeliger zijn voor de negatieve gevolgen van werkloosheid dan mensen van andere leeftijden (Kulik, 2001). Voorts

kan ook de werkzoekduur naar een job een invloed hebben. Als het werkzoekproces langer duurt, raakt de motivatie van werkzoekenden uitgeput waardoor ze minder werkzoekgedrag zullen stellen (Wanberg, Basbug, Van Hooft & Samtani, 2012). Tot slot reageert men ook anders op werkloosheid als men al dan niet voornaamste kostwinner is in het gezin (Creed & Watson, 2003). Voornaamste kostwinners worden harder getroffen wanneer ze hun job verliezen en ervaren daardoor mogelijk een lager psychisch welzijn.

Samengevat onderzoekt deze studie of er verschillen zijn in de invloed van de coronacrisis op vlak van geslacht, leeftijd, werkzoekduur en of men al dan niet voornaamste kostwinner is binnen het gezin. De onderzoeksvraag daarbij luidt als volgt:

Onderzoeksvraag 3. Is de invloed van de coronacrisis op het werkzoekproces en psychisch welzijn anders voor verschillende demografische groepen van werkzoekenden?

Methode

Context

Om de verspreiding van Covid-19 tegen te gaan werden er wereldwijd ongekende maatregelen van kracht. In België werd op 18 maart beslist dat het volledige land in lockdown zou gaan. Alle niet-essentiële winkels werden gesloten, burgers moesten thuisblijven en contact met de buitenwereld maximaal vermijden, en alle niet-essentiële verplaatsingen werden verboden. Tijdens deze eerste lockdown (april 2020) bij de aanvang van de coronacrisis werd de huidige studie uitgestuurd.

Procedure en steekproef

De data voor deze studie werden verzameld in samenwerking met de Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding (VDAB). De vragenlijst werd aangepast aan de feedback van VDAB en in de mate van het mogelijke gebaseerd op bestaande literatuur. De studie en de gevolgde procedure werden goedgekeurd door de ethische commissie van de universiteit van de auteurs. De participanten werden gerekruteerd via de officiële pagina's van VDAB op LinkedIn, Twitter en Facebook. De online vragenlijst kon ingevuld worden tussen donderdag 9 april en donderdag 23 april 2020 via het programma Qualtrics. Vooraleer de vragenlijst te starten, hebben we de participanten aan de hand van een 'informed consent' op hun rechten als deelnemer gewezen, overeenkomstig de wet van 25 mei 2018 voor de bescherming van de persoonlijke levenssfeer. Indien participanten niet akkoord gingen met dit informed consent werd de vragenlijst afgesloten. Er werd benadrukt dat deelname vrijwillig en anoniem was, dat antwoorden enkel voor onderzoeksdoelen gebruikt worden, dat men op aanvraag de onderzoeksresultaten kan ontvangen, en dat de resultaten op geen enkele manier invloed hebben op hun dienstverlening bij VDAB. Vervolgens vulden participanten vragen in die peilden naar de bezorgdheid om werk te vinden, veranderingen in het werkzoekproces, belang van bepaalde jobaspecten, werkzoekinspanning, werkzoekintensiteit, werkzoekkwaliteit, stress, mentaal welbevinden en enkele demografische variabelen.

In totaal klikten 1000 personen de link naar de vragenlijst aan op één van de officiële sociale mediaprofielen van VDAB. Na zorgvuldige analyse van de data werden de volgende responsen uit de dataset verwijderd: 237 personen klikten de link aan zonder de vragenlijst te starten, 13 personen gaven geen consent, 132 personen waren niet werkzoekend en 291 personen vulden de vragenlijst niet volledig in. De uiteindelijke dataset bestaat uit 327 volledige en bruikbare vragenlijsten.

De steekproef bestond voor 69.90% uit vrouwen en de gemiddelde leeftijd was 42.54 jaar ($SD = 11.15$). De participanten waren gemiddeld 12.40 maanden ($SD = 21.16$) op zoek naar een job, waarvan 36.60% langdurig (langer dan zes maanden). De meerderheid van onze sample is werkloos zonder job (79.30%), gevolgd door werknemers die op zoek zijn naar een nieuwe job (13.50%) en werknemers op het einde van hun huidige contract (6.50%). Qua hoogst behaalde opleiding zien we dat de grootste groep (41.90%) enkel een diploma secundair onderwijs (vergelijkbaar met voortgezet onderwijs in Nederland) behaald heeft. Ongeveer de helft (54.10%) van de participanten heeft één of meer inwonende kinderen. 40.10% van de participanten is alleenstaande en 61.50% is voornaamste kostwinner binnen het gezin. De drie voornaamste sectoren waarin men werk zoekt zijn: handel en dienstverlening (26.32%), gezondheidszorg en welzijn (17.65%) en onderwijs, cultuur en wetenschap (11.46%).

Meetschalen

Tenzij anders aangegeven werden de items gescoord op een 5-punts Likert-schaal, gaande van 1 = helemaal niet akkoord tot 5 = helemaal akkoord.

WERKZOEKGEDRAG

Werkzoekinspanning werd gemeten door een 4-item schaal van algemene werkzoekinspanning (Blau, 1993). Participanten dienden aan te geven in welke mate ze energie en tijd hebben besteed aan het zoeken naar een job gedurende de voorbije twee weken (tijdens de coronacrisis). Een voorbeelditem is “Ik heb veel tijd besteed aan het zoeken naar een job”. De Cronbach’s alfa voor deze schaal was .87

Werkzoekintensiteit werd gemeten door een 9-item schaal van Van Hoye en collega’s (2015) die we sterk aangepast hebben aan het online werk zoeken. Participanten dienden aan te geven hoeveel tijd ze gespendeerd hadden aan bepaalde werkzoekactiviteiten tijdens de laatste twee weken (tijdens de coronacrisis) op een 5-puntsschaal gaande van 1 = geen tijd tot 5 = heel veel tijd). Een voorbeelditem is “Een sollicitatiegesprek gedaan via videochat (bv. Skype, FaceTime of Google Meet)”. De Cronbach’s alfa voor deze schaal was .78.

Werkzoekkwaliteit werd gemeten aan de hand van de schaal ‘metacognitieve activiteiten’ (Turban et al., 2009). Participanten dienden aan te geven hoeveel tijd ze gespendeerd hadden aan bepaalde kwalitatieve werkzoekactiviteiten tijdens de laatste twee weken (tijdens de coronacrisis). Deze schaal bestaat

uit zes items en een voorbeelditem is “Ik heb persoonlijke doelen gesteld om mijn zoekactiviteit te sturen”. De Cronbach’s alfa voor deze schaal was .83.

VERANDERINGEN

Mogelijke veranderingen in het werkzoekproces werden bevraagd aan de hand van een ja-nee-vraag (“Heeft de coronacrisis ervoor gezorgd dat je anders naar werk zoekt?”). Indien men hier ja op antwoordde, kon men in een open antwoord toelichten op welke manier er iets veranderd was. De open vraag hierbij luidde als volgt: “Je geeft aan dat je door de coronacrisis anders naar werk zoekt. Kan je hier iets meer over vertellen? Wat doe je nu anders dan hiervoor?”.

JOBASPECTEN

Om na te gaan of werkzoekenden aan bepaalde jobaspecten meer of minder belang zouden hechten door de coronacrisis peilden we naar elf jobaspecten waarop werkzoekenden zich kunnen baseren bij het kiezen van een mogelijke job. Tien jobaspecten werden overgenomen uit de studie van Lieb (2003), aangevuld met telewerk omwille van relevantie in de huidige context. De jobaspecten waren als volgt: werkzekerheid, goede work-life balans, goede leidinggevende, mogelijkheid tot telewerken, woon-werkafstand, inhoud van de job, flexibele uren, leuke collega’s, verloning, extralegale voordelen en kansen op promotie. Gevraagd is naar het veranderende belang van deze jobaspecten door de coronacrisis. De antwoorden werden gescoord op een 5-puntsschaal gaande van 1 = zeker minder belang tot 5 = zeker meer belang. Omdat sommige aspecten niet voor iedereen even relevant zijn (bv. telewerken voor een poetshulp) werd er ook een categorie ‘niet van toepassing’ voorzien.

BEZORGDHEID

Er werd aan de werkzoekenden gevraagd in welke mate zij bezorgd zijn om geen job te kunnen vinden ten gevolge van de huidige coronacrisis. Aangezien we niet de mogelijkheid hadden om een meting te doen voor de crisis, vroegen we de participanten om zowel aan te geven in welke mate zij vóór de crisis bezorgd waren (“Hoe bezorgd was je vóór de coronacrisis dat je geen job zou vinden?”) als de mate waarin zij nu bezorgd zijn (“Hoe bezorgd ben je nu (tijdens de coronacrisis) dat je de komende maanden geen job zult vinden?”). De antwoorden werden gescoord op een 5-puntsschaal gaande van 1 = helemaal niet bezorgd tot 5 = heel erg bezorgd.

STRESS

Stress werd gemeten aan de hand van de 7-item stress-schaal van de Depression Anxiety Stress Scale (DASS, Lovibond & Lovibond, 1995). Deze schaal meet gevoelens zoals: moeite om te ontspannen, nerveuze spanning, geïrriteerdheid, opgefokt zijn en snel overstuur raken van onbelangrijke zaken. Er werd aan de werkzoekenden gevraagd om aan te duiden in welke mate een bepaald gevoel tijdens de laatste week op hen van toepassing was. Items werden gescoord op een 4-puntsschaal, gaande van 0 = helemaal niet van toepassing tot 3 = helemaal van toepassing. Een voorbeelditem is “Ik vond

het moeilijk me te ontspannen". De uiteindelijke score werd berekend door alle itemscores op te tellen en met twee te vermenigvuldigen (Lovibond & Lovibond, 1995). Interpretatie van de DASS stress-scores gebeurt aan de hand van volgende cut-offs: normaal (0-14), mild (15-18), matig (19-25), ernstig (26-33) en zeer ernstig (34+). Cronbach's alfa voor deze schaal was .92.

MENTAAL WELBEVINDEN

Mentaal welbevinden werd gemeten aan de hand van de 12-item versie van de General Health Questionnaire (GHQ-12, Goldberg, 1972), een zelfbeoordelingsvragenlijst voor de detectie van emotionele problemen zoals angst en depressie. De GHQ meet de recente ervaring van respondenten in verhouding tot hun gewoonlijke ervaring. Er werd aan de werkzoekenden gevraagd om aan te duiden in welke mate een bepaalde stelling tijdens de afgelopen weken (tijdens de coronacrisis) op hen van toepassing was. Items werden gescoord op een 4-puntsschaal, gaande van 0 = helemaal niet tot 3 = veel meer dan gewoonlijk. Een voorbeelditem is "Ben je door zorgen veel slaap tekort gekomen?". We gebruikten de standaard GHQ scoringsmethode, die gebaseerd is op een binair codeerschema (0-0-1-1) en berekenden vervolgens een totale somscore van 0 tot 12. Hoe hoger de score, hoe meer ernstige psychische problemen, en hoe lager het mentaal welbevinden. Vanaf een score van 4 is er sprake van een verhoogd risico op een psychische aandoening, in het bijzonder depressie (Goldberg & Williams, 1998). De Cronbach's alfa van de GHQ-12 was 0.78.

Resultaten

Tabel 1 (zie bijlage) beschrijft de gemiddelden, standaarddeviaties en correlaties tussen alle variabelen uit deze studie. In wat volgt gaan we dieper in op de resultaten van elke onderzoeksvraag.

Onderzoeksvraag 1: werkzoekproces

Allereerst bespreken we de invloed van de coronacrisis op het werkzoekproces (d.w.z. werkzoekgedrag, veranderingen en belang jobaspecten) van werkzoekenden.

WERKZOEKGEDRAG

In figuur 1 zien we dat de werkzoekenden relatief hoog scoren op werkzoekinspanning (percentages gaande van 70.10% tot 58.40%). Dit toont aan dat men, ondanks dat er in veel sectoren minder jobaanbiedingen zijn, toch nog veel tijd en inspanning heeft besteed aan het vinden van een job. In figuur 2 zien we dat de respondenten qua werkzoekintensiteit het meeste van hun tijd spendeerden aan het zoeken naar een job op het internet (54.50%), zoals het bezoeken van jobsites (49.60%) en het bezoeken van websites van mogelijke werkgevers (38.20%). Schriftelijke proeven en sollicitatiegesprekken via internet gebeurden slechts in de minderheid van de gevallen. Slechts enkelen (bv. een hedendaagse danseres) maakten een video-cv aan. In figuur 3 zien we dat de respondenten tijdens de coronacrisis ook aandacht hadden

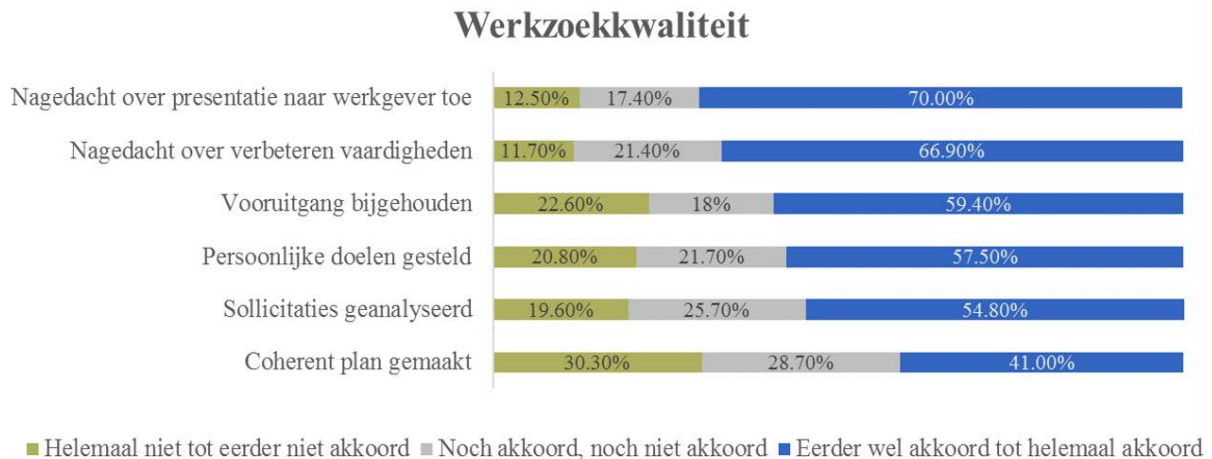
voor werkzoekkwaliteit. Zo'n driekwart van de respondenten (70%) had bijvoorbeeld nagedacht over hoe men zich best kan presenteren naar mogelijke werkgevers toe. Men had ook nagedacht over hoe men zijn vaardigheden voor het vinden van een job kon verbeteren (66.90%).



Figuur 1. Werkzoekinspanning¹



Figuur 2. Werkzoekintensiteit²



Figuur 3. Werkzoekkwaliteit

VERANDERINGEN

Ongeveer de helft (45,87%) van de werkzoekenden gaf aan dat hij of zij anders naar een job zoekt ten gevolge van de coronacrisis. Na het kwalitatief coderen van de open antwoorden konden deze ondergebracht worden in vijf categorieën: men kijkt naar andere jobaspecten, online shift, kleiner aanbod, afwachtende houding en nieuwe kansen. Een overzicht van deze categorieën en hoe vaak ze vermeld werden, wordt weergegeven in tabel 2. Hieronder werken we ze verder uit.

- Andere jobaspecten:** 26,09% van de werkzoekenden (die aangeven dat er iets veranderd is) gaf aan door de coronacrisis aandacht te schenken aan andere jobaspecten bij het zoeken. Inhoud van de job bleek op dat moment minder relevant, men wou gewoon graag een job vinden. Het werk in sommige sectoren was volledig stilgevallen, waardoor men de visie diende te verruimen naar andere sectoren. Dit blijkt uit de volgende uitspraak, door een respondent genoteerd bij een open vraag: “Ik begon normaal 4 mei bij nieuwe werkgever, maar contract gaat niet door door de crisis. Maar zit wel in opzegperiode van huidig werk. Dus nu kom ik zonder inkomen te zitten en kan geen werk zoeken. Dus nu schrijf ik bedrijven aan waar ik eigenlijk niet wil werken, maar ben hopeloos op zoek” (Vrouw, 41 jaar, einde contract). Gezien bij de meesten het woon-werkverkeer weggevallen was werd ook hier over nagedacht: “Woon-werkverkeer is nu belangrijk voor mij, zit elke dag op overvolle treinen en wil dat vermijden na de Corona crisis door het feit dat ik er van overtuigd ben dat dit een straatje zonder einde is” (Man, 54 jaar, werknemer). Het onderwerp van de jobaspecten was een apart thema in het onderzoek en komt hieronder nog een keer aan de orde.
- Online shift:** 23,91% van de werkzoekenden gaf expliciet aan dat alles nu voornamelijk online gebeurt. Waar men voor de crisis naar een werkgever zou gaan voor een face-to-facegesprek, verliep tijdens de lockdown alles via videochat. Ook jobbeurzen gingen niet meer door, waardoor net-

werken moeilijker werd. “Eerder probeerde ik werk gerelateerde evenementen te bezoeken om te netwerken (jobbeurzen, voorlichtingen van potentiële werkgevers). De verandering is dus dat ik nu alleen online/telefonisch werk zoek.” (Man, 33 jaar, werkloos) Toch bleek dit voor de meesten een positieve, tijdbesparende evolutie te zijn. Dit wordt mooi geïllustreerd door het volgende citaat: “Gesprekken met uitzendbureaus verlopen nu online, terwijl ik voorheen altijd de verplaatsing moest maken naar de vestigingen. Dit is zeer tijdbesparend, waardoor ik meer opensta voor dergelijke gesprekken.” (Man, 25 jaar, werkloos).

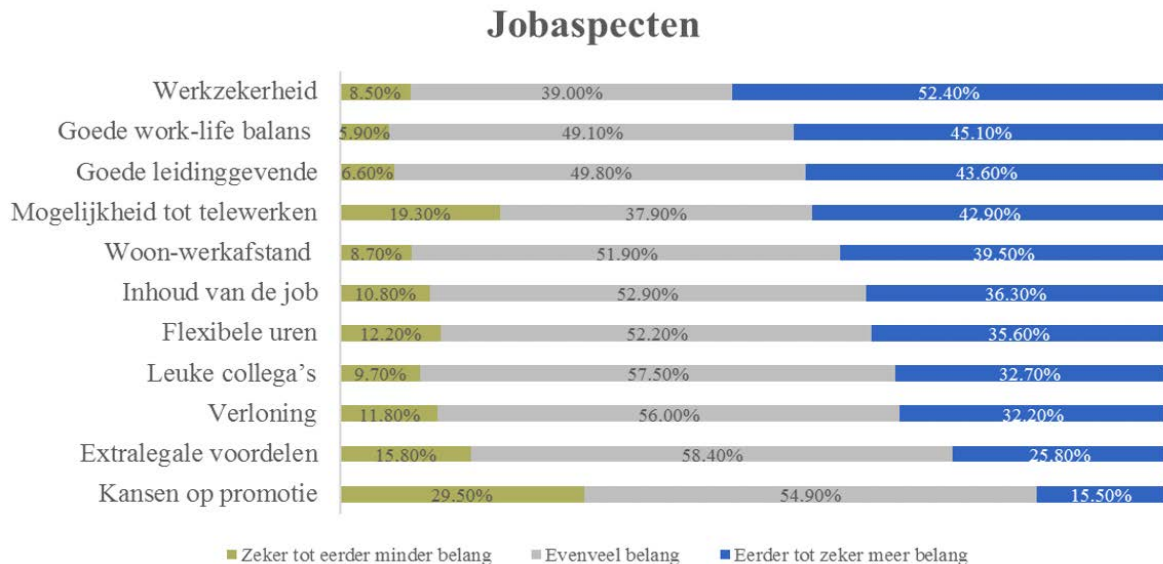
- **Kleiner jobaanbod:** Ook aan werkgeverszijde zijn er zaken veranderd volgens de werkzoekenden. Volgens 20.29% van de werkzoekenden waren er beduidend minder vacatures te vinden. Daarnaast hadden werkzoekenden ook het gevoel dat er amper feedback kwam van de bedrijven en vele selectieprocedures stonden ‘on hold’. Dit blijkt onder andere uit volgend citaat: “Minder vacatures voor mijn profiel en minder reacties op sollicitaties hebben tot gevolg dat er weinig sollicitatie-activiteit is.” (Man, 51 jaar, werkloos).
- **Afwachtende houding:** Naast zij die hun focus verlegden en vooral online zochten, nam 13.14% van de werkzoekenden een afwachtende houding aan. Ze hadden het gevoel dat alle rekruteringsactiviteiten stilgevallen waren. Ook bleek er sprake te zijn van angst voor besmetting (o.a. in de zorg, supermarkten). “Ik zoek minder vaak en ben afwachtend. Ik kom uit retail en dat ligt volledig stil. Ik was in de zorg aan het kijken maar daar werken durf ik nu niet.” (Vrouw, 53 jaar, einde contract).
- **Nieuwe kansen:** Tenslotte gaf 10.87% van de werkzoekenden aan dat de coronacrisis ook enkele kansen met zich meebrengt. Men had meer tijd om werk te zoeken, tijd die men anders misschien niet gehad zou hebben. “Nu heb ik de tijd om naar ander werk te zoeken en anders niet” (Vrouw, 39 jaar, werknemer). Ook gaven sommigen aan de tijd te nemen om zich bij te scholen, het cv bij te schaven, enzovoort. “Gezien ik onder GTB (n.v.d.r. Gespecialiseerd Team Bemiddeling) sta, maak ik tijd om bij te scholen en uit te kijken naar haalbare job” (Man, 53 jaar, werkloos).
- **Overig:** Enkele reacties van de participanten konden niet ondergebracht worden in één van bovenstaande categorieën (5.80%). Hun reactie had niet rechtstreeks te maken met veranderingen in hun werkzoekproces, maar bijvoorbeeld met een gebrek aan opvang voor de kinderen. Bijvoorbeeld: “Ik kan niet zoeken. Ik heb een dochter en kan niet weg. Ik heb geen opvang dus ik kan niet weg.” (Vrouw, 26 jaar, werkloos).

Verandering	Percentage
Andere jobaspecten	26.09%
Online shift	23.91%
Kleiner jobaanbod	20.29%
Afwachtende houding	13.04%
Nieuwe kansen	10.87%
Overig	5.80%

Tabel 2. Overzicht van veranderingen in het zoekproces tijdens de lockdown

BELANG JOBASPECTEN

Uit onze data blijkt dat er door de coronacrisis enkele veranderingen waar te nemen zijn in het keuzep proces van werkzoekenden (zie figuur 4). Bepaalde jobaspecten bleken aan belang te winnen, andere bleken minder belangrijk. De helft van de werkzoekenden gaf aan dat werkzekerheid (52.30%) aan belang heeft gewonnen tijdens de coronacrisis. Daarnaast speelde ook een goede work-life balans (44.30%) en een goede leidinggevende (42.20%) een grotere rol dan voor de coronacrisis. Gezien de context van de lockdown waarbij telewerken de norm werd, bleek ook dit aspect aan belang te winnen (42.90%). Opmerkelijk is dat kans op promotie voor bijna één derde van de respondenten minder belangrijk was (29.50%).



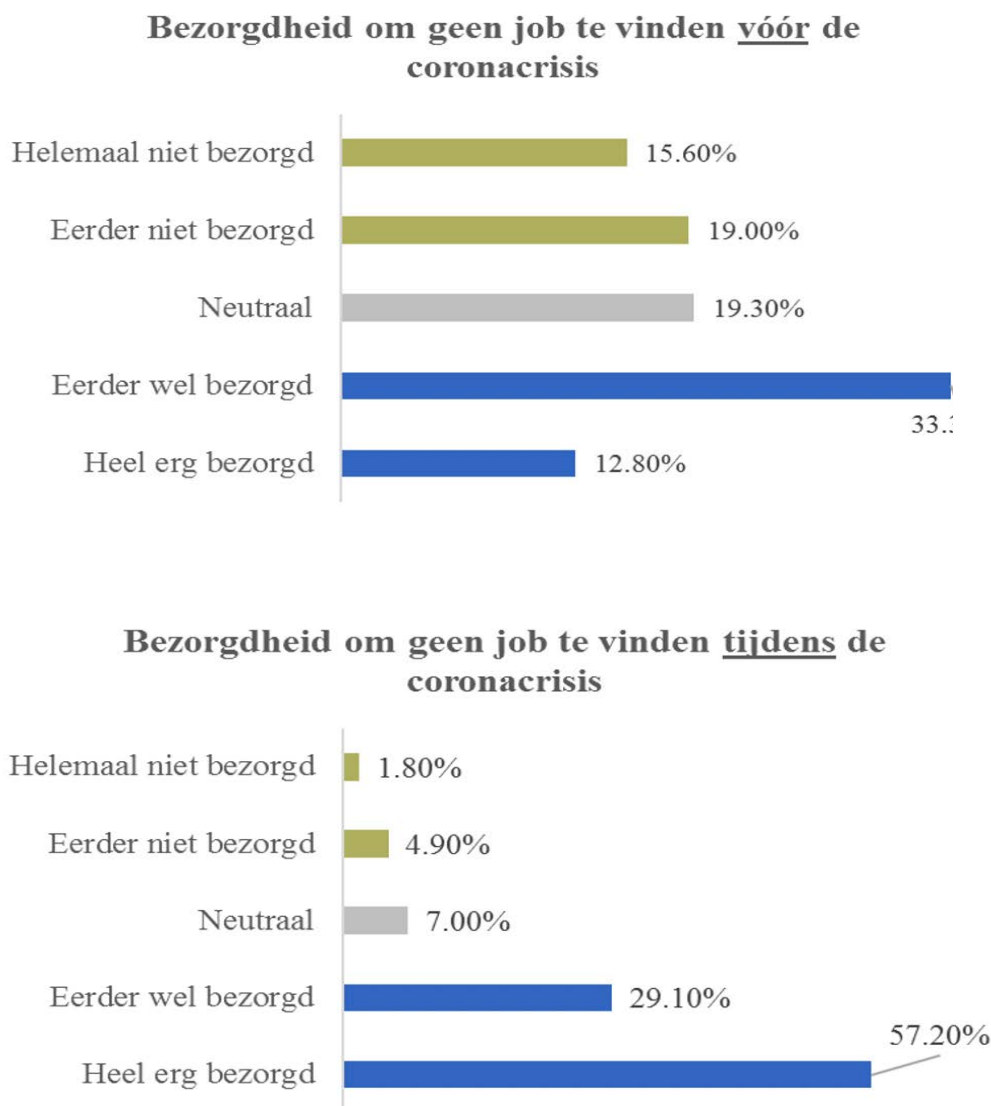
Figuur 4. Jobaspecten⁴

Onderzoeksvraag 2: invloed psychisch welzijn

Vervolgens is onderzocht wat de invloed van de coronacrisis is op het psychisch welzijn (d.w.z. bezorgdheid, stress en mentaal welbevinden) van werkzoekenden.

BEZORGDHEID

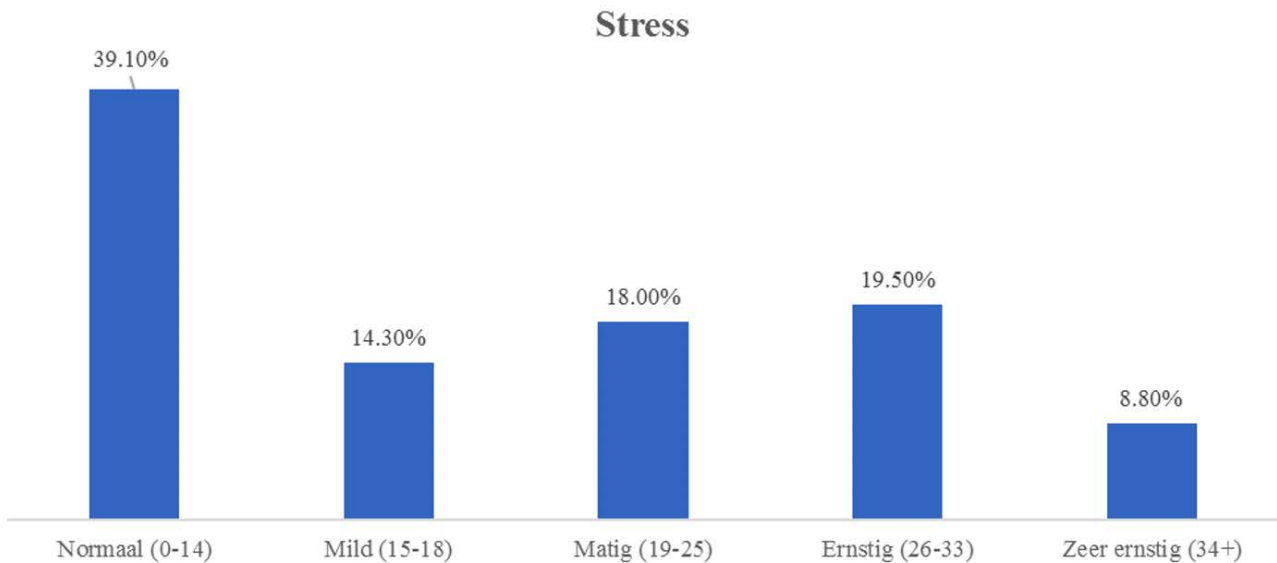
Ongeveer één op twee (46.10%) van de bevroegde werkzoekenden was vóór de coronacrisis al (heel) bezorgd om geen job te vinden (zie figuur 5). We zien een duidelijke toename bij de bezorgdheid tijdens de crisis. Tijdens de coronacrisis is meer dan vier op vijf (86.30%) werkzoekenden (heel) bezorgd. Meer dan de helft (57.20%) gaf zelfs aan heel erg bezorgd te zijn. Een paired sample t-test bevestigt dat de gemiddelde bezorgdheid om geen job te vinden tijdens de coronacrisis ($M = 4.35$, $SD = .94$) significant hoger was dan voor de crisis ($M = 3.09$, $SD = 1.29$; $t(326) = -17.16$, $p < 0.001$).



Figuur 5. Bezorgdheid

STRESS

Als we de scores van de stress op globaal niveau bekijken, zien we dat slechts 39.10% van de werkzoekenden een normaal stressniveau had in de afgelopen week. In figuur 6 is te zien dat bijna één op drie (28.30%) werkzoekenden ernstige tot zeer ernstige stressklachten vertoonde. De meest voorkomende klachten zijn: moeilijkheid om te ontspannen (51.00%), lichtgeraakt zijn (48.60%), makkelijk overstuur geraken (45.60%), en ongeduldig worden van oponthoud (43.10%)⁶.

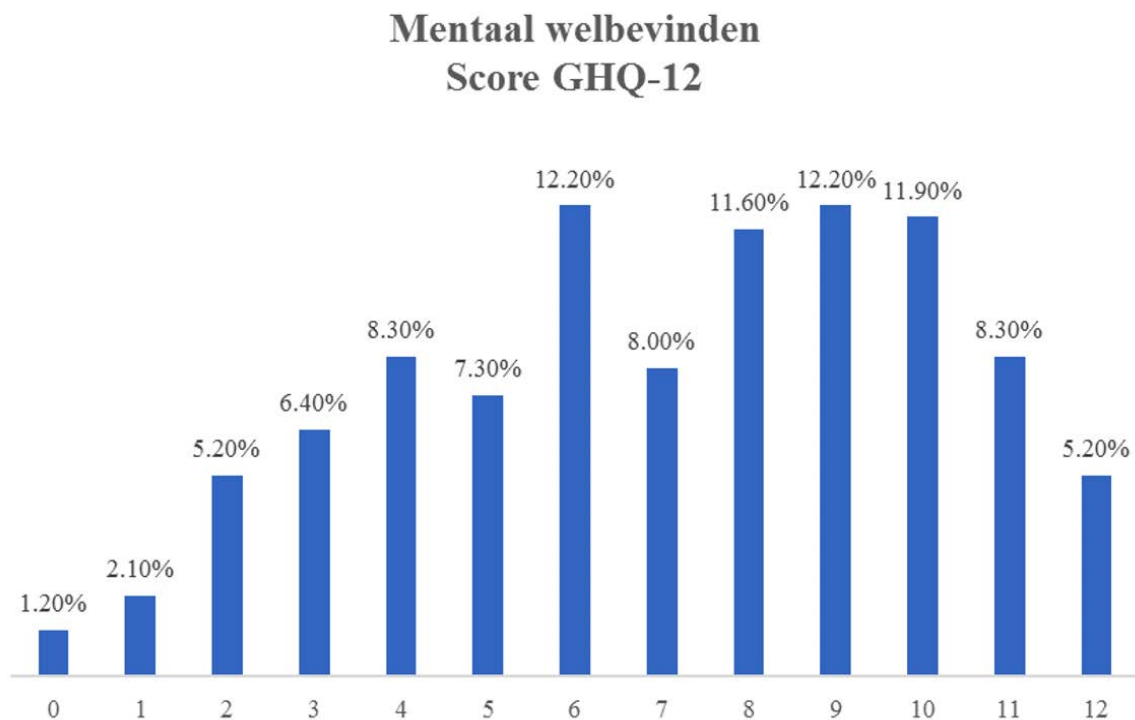


Figuur 6. Stress⁷

MENTAAL WELBEVINDEN

In figuur 7 zien we dat de meerderheid van de werkzoekenden (85%) een score van 4 of meer heeft, wat wijst op een sterk verlaagd mentaal welbevinden. Indien we de scores op globaal niveau bekijken zien we een gemiddelde score van 7.06 op een maximum van twaalf. Volgens een onderzoek van Sciensano is de gemiddelde score van mentaal welbevinden in niet-crisistijd bij Vlamingen 1.7 (Gisle, Drieskens, Demarest, & Van der Heyden, 2018). Aangezien een hogere score op de GHQ staat voor een slechter mentaal welbevinden kunnen we concluderen dat het welbevinden van werkzoekenden tijdens de coronacrisis beduidend slechter was dan dat van de gemiddelde Vlaming in 'normale' tijden. Verder vergeleken we onze cijfers ook met de Grote Coronastudie (2020) van de UAntwerpen, UHasselt en KU Leuven. De resultaten van deze studie lieten ons toe om onze resultaten te vergelijken met resultaten van de algemene bevolking tijdens de coronacrisis. De gemiddelde score op de GHQ was in dit onderzoek 3.5 op twaalf. We kunnen dus concluderen dat het welbevinden van werkzoekenden tijdens de coronacrisis beduidend slechter was dan dat van de gemiddelde Vlaming in dezelfde periode.

De coronacrisis had bij de werkzoekenden in de weken voorafgaand aan het onderzoek meer depressieve gevoelens en angstige gedachten geleid dan ze gewoonlijk ervaren. De voornaamste klachten waren: zich niet gelukkig voelen (81.70%), voortdurend onder druk staan (56%) en slaaptkort door zich zorgen te maken (48%). Daarnaast had de coronacrisis ook een weerslag op het dagelijks functioneren van de werkzoekenden. Men was minder goed in staat beslissingen te nemen (75.20%), men had concentratieproblemen (75%) en men had het gevoel niet zinvol bezig te zijn (70%). Daarnaast beleefde men ook beduidend minder plezier in dagelijkse activiteiten (67.60%)⁸.



Figuur 7. Mentaal welbevinden⁹

Onderzoeksvraag 3: demografische verschillen

Als laatste gaan we in op de vraag of de invloed van de coronacrisis verschillend is tussen de verschillende demografische groepen van werkzoekenden. We bespreken hieronder alleen die aspecten waar we significante verschillen hebben gevonden.

Allereerst bekeken we of we verschillen konden opmerken op vlak van geslacht. We merkten op dat vrouwen minder belang te hechten aan het jobaspect 'goede leidinggevende' ($r = -.13$, $p = .03$). Daarnaast bleken vrouwen significant bezorgder te zijn dan mannen om geen job te vinden tijdens de coronacrisis ($r = .12$, $p = .04$).

Op vlak van leeftijd merkten we op dat oudere werkzoekenden tijdens de coronacrisis minder intens naar een job gezocht hebben dan jongere werkzoekenden ($r = -.16$, $p = .004$). Opmerkelijk was ook dat het stressniveau bij oudere werkzoekenden lager was ($r = -.16$, $p = .004$) en het welbevinden hoger ($r = -.13$, $p = .02$).

Qua werkzoekduur bleek dat werkzoekenden die langer op zoek waren naar een job meer belang te hechten aan de jobaspecten 'loon' ($r = .14$, $p = .01$), 'goede leidinggevende' ($r = .12$, $p = .04$) en 'woon-werkafstand' ($r = .18$, $p = .001$). Daarnaast bleken werkzoekenden die langer op zoek waren naar een job tijdens de coronacrisis minder bezorgd dan werkzoekenden die minder lang op zoek waren naar een job ($r = -.11$, $p = .04$).

Tot slot bekeken we of er verschillen waren indien men al dan niet voornaamste kostwinner was binnen het gezin. Voornaamste kostwinners bleken in de coronacrisis meer belang te hechten aan de jobaspecten 'kans op promotie' ($r = .14$, $p = .02$), 'werkzekerheid' ($r = .14$, $p = .01$). Verder was ook het welbevinden ($r = -.16$, $p = .004$) significant lager bij voornaamste kostwinners.

Conclusies

De doorbraak van het Covid-19-virus en de bijhorende coronacrisis veroorzaakten begin 2020 een nieuwe situatie op de Vlaamse arbeidsmarkt. De toegenomen werkonzekerheid en werkloosheid leidden tot meer werkzoekenden (ILO, 2020). Daarnaast waren er minder jobaanbiedingen, rekruterings- en aanwervingspraktijken verliepen meer online, en er was een shift in sectoren merkbaar. Het is belangrijk om te onderzoeken hoe werkzoekenden reageren op deze veranderingen op de arbeidsmarkt. Dergelijk onderzoek past goed binnen de brede aandacht die is ontstaan voor de werkgerelateerde uitdagingen die het Covid-19-virus met zich heeft meegebracht (Kniffin et al., 2020; Rudolph et al., 2020). In deze studie, die heeft plaatsgevonden aan het begin van de coronacrisis, onderzochten we de invloed van de crisis op het werkzoekproces en psychisch welzijn van 327 Vlaamse werkzoekenden. Hierbij werd gebruikgemaakt van zowel gesloten als open vragen.

Onze eerste onderzoeksvraag had betrekking op de invloed van de coronacrisis op het werkzoekproces van werkzoekenden. Algemeen tonen onze resultaten aan dat meer dan de helft van de werkzoekenden veel tijd en inspanning besteed heeft aan het zoeken naar een job, en men had daarnaast ook aandacht voor werkzoekkwaliteit. Mogelijk hadden de werkzoekenden door de lockdown meer tijd om te reflecteren op het zoekproces wat de kwaliteit van het werkzoekgedrag ten goede kwam. Ongeveer de helft van de respondenten gaf verder aan dat de coronacrisis ervoor gezorgd heeft dat ze anders naar werk zoeken. De voornaamste verandering die men aangeeft, kunnen we plaatsen onder 'andere jobaspecten'. De werkzoekenden geven aan dat ze minder belang hechten aan inhoud van de job en meer aan werkzekerheid. Dit resultaat werd nogmaals bevestigd wanneer we expliciet peilden aan welke jobaspecten men door de coronacrisis meer belang zou hechten bij het kiezen van een job. Deze bevindingen sluiten aan bij de literatuur rond

loopbaanschokken of career shocks, die stelt dat loopbaanschokken kunnen leiden tot veranderingen in de loopbanen van individuen (Akkermans, Seibert, & Mol, 2018). Verder sluit deze bevinding ook aan bij voorgaand onderzoek dat aantoonde dat het plaatsgrijpen van een (economische) crisis ervoor kan zorgen dat werkzoekenden hun zoekgedrag aanpassen (Brown & Matsa, 2020; Lieb, 2013).

Onze tweede onderzoeksvraag had betrekking op de invloed van de coronacrisis op het psychisch welzijn van werkzoekenden. Uit de resultaten blijkt dat de coronacrisis duidelijk sporen heeft nagelaten op het psychisch welzijn van de werkzoekenden. Allereerst bleek dat het merendeel van de werkzoekenden door de coronacrisis meer bezorgd is om geen job te vinden. Ook vertoonde één op drie werkzoekenden ernstige stressklachten, en leek hun mentaal welbevinden beduidend slechter dan voor de crisis. Daarnaast leek hun mentaal welbevinden ook slechter te zijn dan het welbevinden van de gemiddelde Vlaming tijdens de crisis. Dit is enerzijds in lijn met het latente deprivatiemodel van Jahoda (1982), waarbij gesteld wordt dat bij werkzoekenden enkele belangrijke functies van een job niet langer vervuld raken (bijvoorbeeld sociaal contact) wat resulteert in een verlaging van het mentaal welbevinden (Lootens & Van Hove, 2013). Daarnaast zagen we deze bevinding reeds in voorgaand onderzoek waarbij men ook een verband aantoonde tussen uitbraken van besmettelijke ziekten en een toename van bezorgdheid (Bults et al., 2011; Jones & Salathé, 2009), stress (Bai et al., 2004) en angst (Shultz et al., 2016).

De derde en laatste onderzoeksvraag had betrekking op de verschillen tussen demografische groepen van werkzoekenden. Over het algemeen vonden we meer overeenkomsten tussen de demografische groepen dan verschillen. Opmerkelijk was dat jongeren meer stress ervaren dan ouderen en lager mentaal welbevinden rapporteren. Deze resultaten zijn in lijn met voorgaand onderzoek naar het welzijn in Vlaanderen waaruit bleek dat de jongvolwassenen gemiddeld een minder gunstige score voor mentaal welbevinden hebben dan ouderen (Gisle et al., 2018).

Beperkingen en implicaties voor toekomstig onderzoek

Ondanks de bijdragen van deze studie zijn er enkele beperkingen die vermeld dienen te worden. Ten eerste werd de vragenlijst op één tijdstip afgenomen, waardoor we geen causaal verband kunnen aantonen tussen de coronacrisis en onze resultaten. We kunnen dus niet met zekerheid stellen dat onze resultaten effectief te wijten zijn aan de coronacrisis. Vervolgonderzoek zou gebruik kunnen maken van een longitudinaal opzet. Uiteraard is dit in het geval van een pandemie zoals Covid-19 niet vanzelfsprekend, onderzoek moet namelijk zo snel mogelijk opgestart worden en een voormeting is vaak niet mogelijk. Een mogelijke oplossing voor dit probleem is het gebruik te maken van een longitudinale dataverzameling die reeds loopt sinds voor de uitbraak (Rudolph et al., 2020).

Ten tweede betreft dit onderzoek een momentopname aan de start van de coronacrisis. Het ging om een vroege afname, in het begin van de eerste lockdown in het voorjaar van 2020. Het zou dus kunnen dat we meer peilden naar verwachtingen omtrent de invloed van de coronacrisis, dan naar de werkelijke ervaringen van werkzoekenden. De ervaringen en veranderingen in gedrag van werkzoekenden zouden ondertussen alweer verschoven kunnen zijn. Daarnaast is het ook mogelijk dat zowel werkzoekenden als organisaties ondertussen op een andere manier aankijken tegen de coronacrisis en reeds geleerd hebben uit voorlopige bevindingen. We zouden toekomstig onderzoek aanraden om andere fasen van de coronacrisis te bekijken, om zo veranderingen in de tijd in kaart te brengen.

Een derde beperking van het onderzoek betreft de generaliseerbaarheid van onze resultaten. Ondanks dat de dataverzameling verliep via een officiële instantie (VDAB) werd de survey via sociale media verspreid, wat beperkingen met zich meebrengt op vlak van representativiteit. Mogelijks werden sommige groepen van werkzoekenden niet bereikt, bijvoorbeeld werkzoekenden die minder intensief bezig waren met het zoeken naar werk tijdens de lockdown. Toekomstig onderzoek is nodig om te besluiten of onze resultaten te generaliseren zijn naar de totale populatie.

Aanbevelingen voor de praktijk

Op basis van de bestaande literatuur en de resultaten van deze studie doen we een aantal aanbevelingen voor de HR-praktijk en jobcoaches met betrekking tot het begeleiden van werkzoekenden in tijden van crisis.

HR-afdelingen binnen organisaties zouden de bevindingen van deze studie kunnen gebruiken om hun rekruteringsprocessen en externe branding aan te passen aan potentiële sollicitanten. Men zou bijvoorbeeld kunnen inspelen op het communiceren van jobaspecten die uit deze studie naar voren komen als belangrijk. Werkzoekenden in onze studie geven aan door de coronacrisis meer belang te hechten aan werkzekerheid, work-lifebalans en een goede leidinggevende. We raden dus allereerst aan om in deze tijden van onzekerheid te proberen om een gevoel van zekerheid en langetermijnvisie uit te stralen naar kandidaten. Daarnaast dient men in te zetten op het communiceren van een goede balans tussen werk en privé. Hierbij kan het interessant zijn om eigen werknemers te bevragen wat hun mening is op deze punten en wat zij belangrijk vinden. Als de organisatie kan aantonen dat hun eigen werknemers een goede balans ervaren kan dit een boost betekenen voor het employer brand. Tot slot speelt ook leiderschap een belangrijke factor. Onderzoek toont aan dat in tijden van onzekerheid of crisis meer charismatische of daadkrachtige leiderschapstijlen passender zijn (Stam, van Knippenberg, Wisse, & Pieterse, 2018). Het kan dus interessant zijn om in te spelen op deze behoefte door middel van inspirerende communicatie. Door in te spelen op deze processen kunnen bedrijven zorgen voor een competitief voordeel en verhogen ze hun aantrekkelijkheid als werkgever.

Voorts raden we HR-afdelingen aan om onze bevindingen te gebruiken om de sollicitatieprocedures van de organisatie bij te stellen of te verfijnen. Uit onze resultaten blijkt dat werkzoekenden tijdens de coronacrisis veel stress ervaren en sterk verlaagd mentaal welbevinden hebben. Het is belangrijk om hier de nodige aandacht voor te hebben om zo verdere verlaging van het mentaal welbevinden te vermijden. Aangezien de coronacrisis reeds voor genoeg onzekerheid zorgt, is het belangrijk om kandidaten niet in het ongewisse te laten over hun sollicitatie. We raden HR-professionals aan om duidelijk te zijn in de communicatie naar sollicitanten omtrent wat zij kunnen verwachten en hoe de sollicitatieprocedure zal verlopen. Indien kandidaten niet geselecteerd worden dienen zij hier in de eerste plaats van op de hoogte gesteld te worden. In de tweede plaats is het belangrijk dat de nodige aandacht wordt geschonken aan het geven van feedback, zodat de kandidaten hierop kunnen reflecteren en hun werkzoekproces kunnen bijsturen.

Tot slot zijn er ook aanbevelingen voor jobcoaches (bijvoorbeeld bij VDAB) op basis van onze resultaten. Jobcoaches dienen zich ervan bewust te zijn dat werkzoekenden wel degelijk bezorgd zijn om geen job te vinden ten gevolge van de coronacrisis. Het is aan jobcoaches om deze bezorgdheid in te perken door het bieden van sociale steun. Speciale aandacht is nodig voor vrouwen, jongere werkzoekenden, werkzoekenden die nog niet lang op zoek zijn naar een job en voornaamste kostwinners binnen het gezin, aangezien zij meer bezorgdheid en/of minder mentaal welbevinden rapporteerden. Vervolgens is het belangrijk om werkzoekenden aan te moedigen om de crisis en bijhorende veranderingen op de arbeidsmarkt als positief te bekijken. Het is een kans om eigen competenties in kaart te brengen en een job te zoeken die hierbij aansluit (in tegenstelling tot het louter zoeken binnen vertrouwde sectoren of jobtitels).

SUMMARY

The outbreak of the Covid-19 pandemic starting from the first quarter of 2020 has triggered a worldwide economic crisis. This 'corona crisis' has serious consequences for job seekers. Since the labor market has turned upside down, job seekers can no longer apply for jobs the way they used to. In order to fully understand the experiences of job seekers during the corona crisis, we collected data by means of an online questionnaire among 327 Flemish job seekers. This study maps out how the corona crisis has impacted job seekers with regards to their job search process and psychological well-being. Further, we investigated differences in the impact of the corona crisis between different demographic groups of job seekers. Results show that job seekers still spent a lot of time and effort looking for a job. We noted some changes in their job search behavior, especially with regards to the importance of certain job aspects. Further, results show that most job seekers were worried about not finding a job due to the corona crisis, experienced more stress and lower well-being during the corona crisis. Regarding the different demographic groups involved in the study, we found more similarities than differences. The results of this study can help HR professionals to better align their recruitment processes with potential applicants.

Literatuur

- 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>
- Bai Y., Lin C., Lin C.Y., Chen J.Y., Chue C., & Chou P. (2004). Survey of stress reactions among health care workers involved with the SARS outbreak. *Psychiatric Services*, 55, 1055-1057.
- Bartrum, D., & Creed, P.A. (2006). Explanations for deteriorating wellbeing in unemployed people: Specific unemployment theories and beyond. In T. Kieselbach, A. H. Winefield, C. Boyd, & S. Anderson (Eds.), *Unemployment and health: International and interdisciplinary perspectives* (pp. 1-20). Brisbane: Australian Academic Press.
- Bianchi, E. C. (2020). How the economy shapes the way we think about ourselves and others. *Current Opinion in Psychology*, 32, 120-123. <http://dx.doi.org/10.1016/j.copsyc.2019.07.00>

- Blau, G. (1993). Further exploring the relationship between job search and voluntary individual turnover. *Personnel Psychology*, 46, 313-330. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1993.tb00876.x>
- Bults M., Beaujean D., de Zwart O., Kok G., van Empelen P., van Steenbergen J., & Voeten H. (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, 1-13.
- 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.
- Brown, J. & Matsa, D.A. (2020). Locked in by leverage: Job search during the housing crisis. *Journal of Financial Economics*, 136, 623-648.
- Creed, P.A., & Watson, T. (2003). Age, gender, psychological wellbeing and the impact of losing the latent and manifest benefits of employment in unemployed people. *Australian Journal of Psychology*, 55, 95-103.
- Gisle L., Drieskens S., Demarest S., Van der Heyden J. (2018). Geestelijke gezondheid: gezondheidsenquête 2018. Brussel, België: Sciensano; Rapportnummer: D/2020/14.440/4. Beschikbaar op: www.gezondheidsenquête.be
- Goldberg, D.P. (1972). The detection of psychiatric illness by questionnaire: A technique for the identification and assessment of non-psychotic psychiatric illness. Oxford University Press.
- Goldberg, D. P., & Williams, P. (1988). A user's guide to the general health questionnaire. Basingstoke: NFER-Nelson.
- Grote Coronastudie (2020). Resultaten. Geraadpleegd van <https://uantwerpen.be/nl/projecten/corona-studie>.
- Jahoda, M. (1982). Work, employment, and unemployment: Values, theories, and approaches in social research. *The American Psychologist*, 36, 184-191.
- Jones J., & Salathé M. (2009). Early assessment of anxiety and behavioral response to novel swine-origin influenza A(H1N1). *PLoS One*. 4, 1-8.
- International Labour Organization (2020). ILO Monitor: Covid-19 and the world of work. Sixth edition. Geraadpleegd van <https://www.ilo.org>.
- Kanfer, R., Wanberg, C.R., & Kantrowitz, T.M. (2001). Job search and employment: A personality-motivational analysis and meta-analytic review. *Journal of Applied Psychology*, 86, 837-855. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.5.837>

- Kniffin, K.M., Narayanan, J., Anseel, F., Antonakis, J., Ashford, S.J., Bakker, A.B., ... & Creary, S. J. (2020). Covid-19 and the workplace: Implications, issues, and insights for future research and action (paper under review).
- 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, 126-139. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2010.02.004>
- Kulik, L. (2001). The impact of men's and women's retirement on marital relations: A comparative analysis. *Journal of Women and Aging*, 13, 21-37.
- Lieb, P. (2003). The effect of September 11th on job attribute preferences and recruitment. *Journal of Business and Psychology*, 18, 175-190. <https://doi.org/10.1023/A:1027345014369>
- Lootens, H., & Van Hoye, G. (2011). Psychological well-being during unemployment: The role of personality and perception of time structure. *Gedrag & Organisatie*, 24, 207-232.
- Lovibond, S.H. & Lovibond, P.F. (1995). *Manual for the Depression Anxiety & Stress Scales*. (2nd Ed.). Sydney: Psychology Foundation.
- McKee-Ryan, F., Song, Z., Wanberg, C.R., & Kinicki, A.J. (2005). Psychological and physical well-being during unemployment: A meta-analytic study. *Journal of Applied Psychology*, 90, 53-76. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.90.1.53>
- Paul, K.L. & Moser, K. (2009). Unemployment impairs mental health: Meta-analyses. *Journal of Vocational Behavior*, 74, 264-282. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2009.01.001>
- Rudolph, C.W., Allan, B., Clark, M., Hertel, G., Hirschi, A., Kunze, F., Shockley, K., Shoss, M., Sonnentag, S., & Zacher, H. (2020). Pandemics: Implications for Research and Practice in Industrial and Organizational Psychology. *Industrial and Organizational Psychology: Perspectives on Science and Practice* (in press).
- Saks, A. M. (2005). Job search success: A review and integration of the predictors, behaviors, and outcomes. In S. D. Brown & R. W. Lent (Eds.), *Career development and counseling: Putting theory and research to work* (pp. 155-179). Hoboken, NJ: Wiley.
- Shultz J., Cooper J., Baingana F., Oquendo M.A., Espinel Z., Althouse B., & Mazurik L. (2016). The role of fear-related behaviors in the 2013-2016 West Africa Ebola virus disease outbreak. *Current Psychiatry Reports*, 18, 104.

- Stam D., van Knippenberg, D., Wisse B., & Pieterse, A. (2016). Motivation in words: Promotion- and prevention-oriented leader communication in times of crisis. *Journal of Management*, 44, 2859-2887.
- Turban, D.B., Stevens, C.K., & Lee, F.K. (2009). Effects of conscientiousness and extraversion on new labor market entrants' job search: The mediating role of metacognitive activities and positive emotions. *Personnel Psychology*, 62, 553-573. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2009.01148.x>
- Van der Meer, P.H. (2014). Gender, unemployment and subjective well-being: Why being unemployed is worse for men than for women. *Social Indicators Research*, 115, 23-44.
- van Hooft, E.A.J., Kammeyer-Mueller, J.D., Wanberg, C.R., Kanfer, R., & Basbug, G. (2020, July 13). Job Search and Employment Success: A Quantitative Review and Future Research Agenda. *Journal of Applied Psychology*. Advance online publication. <http://dx.doi.org/10.1037/apl0000675>
- Van Hooft, E.A.J., Wanberg, C.R., & Van Hoyer, G. (2013). Moving beyond job search quantity: Towards a conceptualization and self-regulatory framework of job search quality. *Organizational Psychology Review*, 3, 3-40. <https://doi.org/10.1177/2041386612456033>
- Van Hoyer, G. (2018). Job search behavior as a multidimensional construct: A review of different job search behaviors and sources. In U. C. Klehe & E. A. J. Van Hooft (Eds.), *The Oxford handbook of job loss and job search* (pp. 259-274). New York, NY: Oxford University Press.
- Van Hoyer, G., Saks, A.M., Lievens, F., & Weijters, B. (2015). Development and test of an integrative model of job search behavior. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 24, 544-559. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2014.964214>
- Wanberg, C.R. (2012). The individual experience of unemployment. *Annual Review of Psychology*, 63, 369-396. <https://doi.org/10.1146/annurev-psych-120710-100500>
- Wanberg, C.R., Basbug, G., Van Hooft, E.A.J., & Samtani, A. (2012). Navigating the black hole: Explicating layers of job search context and adaptational responses. *Personnel Psychology*, 65, 887-926.
- Wanberg, C.R., Hough, L.M., & Song, Z. (2002). Predictive validity of a multidisciplinary model of reemployment success. *Journal of Applied Psychology*, 87, 1100-1120. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.87.6.1100>

Variabele	M	SD	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1 Geslacht ^a	0.70	0.46	–									
2 Leeftijd	42.54	11.15	-.08	–								
3 Werkzoekduur ^b	12.40	21.16	-.15**	.16**	–							
4 Voornaamste kostwin- ner ^c	0.61	0.49	-.20**	.20**	.09	–						
5 Werkzoekinspanning	3.65	0.99	.07	-.08	-.03	.06	(.87)					
6 Werkzoekintensiteit	2.39	0.69	.06	-.16**	-.08	-.01	.66**	(.78)				
7 Werkzoekkwaliteit	3.52	0.82	.08	.00	-.07	.06	.62**	.55**	(.83)			
8 Veranderingen ^d	0.46	0.50	-.03	-.01	-.06	.02	-.03	.07	.04	–		
9 Loon	3.34	0.92	-.08	.10	.14**	.07	.04	-.07	.08	-.04	–	
10 Kans op promotie	2.86	0.93	-.07	-.08	.06	.14*	.11	.09	.11	-.05	.40**	–
11 Extralegale voordelen	3.18	0.91	-.10	.05	.08	.04	.02	-.01	.03	-.11	.50**	.45**
12 Werkzekerheid	3.75	1.06	-.01	.01	.08	.14*	.13*	.10	.17**	-.00	.45**	.32**
13 Goede work-life balans	3.64	1.01	.00	.09	.04	-.04	-.08	-.08	.05	.01	.41**	.22**
14 Goede collega's	3.37	0.95	-.07	.10	.09	.02	-.02	-.02	.09	.01	.36**	.17**
15 Goede leidinggevende	3.61	1.00	-.13*	.07	.12*	.05	.04	-.01	.13*	-.01	.39**	.25**
16 Telewerken	3.38	1.16	.10	.01	-.04	.03	.03	.14*	.21**	.03	.10	.24**
17 Woon-werkafstand	3.52	0.99	-.06	.05	.18**	.01	-.01	-.06	.09	.02	.45**	.15**
18 Flexibele uren	3.37	0.99	.00	.06	.10	.02	.02	.01	.14*	.04	.36**	.20**
19 Inhoud van de job	3.42	0.98	-.05	.09	.10	.01	.01	.02	.12*	.02	.48**	.29**
20 Bezorgdheid	4.35	0.94	.12*	-.05	-.11*	-.01	.24**	.19**	.16**	.10	-.06	-.06
21 Stress	18.23	10.88	.02	-.16**	-.03	.07	-.03	.09	-.10	-.03	.03	.03
22 Mentaal welbevinden	7.06	3.03	.02	-.13*	.01	.16**	.03	-.05	-.07	-.05	-.04	-.01

Variabele	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22
1 Geslacht ^a												
2 Leeftijd												
3 Werkzoekduur ^b												
4 Voornaamste kostwin- ner ^c												
5 Werkzoekinspanning												
6 Werkzoekintensiteit												
7 Werkzoekkwaliteit												
8 Veranderingen ^d												
9 Loon												
10 Kans op promotie												
11 Extralegale voordelen	–											
12 Werkzekerheid	.53**	–										
13 Goede work-life balans	.42**	.41**	–									
14 Goede collega's	.41**	.36**	.53**	–								
15 Goede leidinggevende	.40**	.36**	.46**	.53**	–							
16 Telewerken	.23**	.14*	.30**	.16**	.16**	–						
17 Woon-werkafstand	.32**	.37**	.52**	.46**	.45**	.28**	–					
18 Flexibele uren	.25**	.24**	.42**	.37**	.36**	.34**	.47**	–				
19 Inhoud van de job	.35**	.39**	.52**	.56**	.51**	.20**	.47**	.44**	–			
20 Bezorgdheid	-.05	.11	-.13*	-.03	-.05	.09	-.03	.03	-.03	–		
21 Stress	.04	.02	-.02	-.02	-.03	.06	.00	-.03	.04	.23**	(.92)	
22 Mentaal welbevinden	-.01	.01	-.09	-.04	-.07	-.04	-.04	-.15**	-.05	.23**	.54**	(.78)

Tabel 1. Gemiddelden, standaard deviaties, interne consistenties en Pearson correlaties¹⁰

Eindnoten

1 Noot. N = 327. Antwoordcategorieën 'helemaal niet akkoord' en 'eerder niet akkoord' werden samengevoegd tot 'helemaal niet tot eerder niet akkoord' en antwoordcategorieën 'eerder wel akkoord' en 'helemaal akkoord' werden samengevoegd tot 'eerder wel tot helemaal akkoord'. Deze figuur is gebaseerd op de vraag 'Hieronder volgen enkele stellingen die peilen naar jouw inspanningen om werk te zoeken tijdens de afgelopen 2 weken (tijdens de coronacrisis). Duid hieronder aan in welke mate een bepaalde stelling op jou van toepassing is.'"

2 Noot. N = 327. Antwoordcategorieën 'geen tijd' en 'weinig tijd' werden samengevoegd tot 'geen tot weinig tijd' en antwoordcategorieën 'veel tijd' en 'heel veel tijd' werden samengevoegd tot 'veel tot heel veel tijd'. Deze figuur is gebaseerd op de vraag 'Hoeveel tijd heb je tijdens de laatste twee weken (tijdens de coronacrisis) gespendeerd aan onderstaande activiteiten?'

3 Noot. N = 327. Antwoordcategorieën 'helemaal niet akkoord' en 'eerder niet akkoord' werden samengevoegd tot 'helemaal niet tot eerder niet akkoord' en antwoordcategorieën 'eerder wel akkoord' en 'helemaal akkoord' werden samengevoegd tot 'eerder wel tot helemaal akkoord'. Deze figuur is gebaseerd op de vraag 'Hieronder volgen enkele stellingen die peilen naar jouw inspanningen om werk te zoeken tijdens de afgelopen 2 weken (tijdens de coronacrisis). Duid hieronder aan in welke mate een bepaalde stelling op jou van toepassing is.'

4 Noot. N = 327. Antwoordcategorieën 'zeker minder belang' en 'eerder minder belang' werden samengevoegd tot 'zeker tot eerder minder belang' en antwoordcategorieën 'eerder meer belang' en 'zeker meer belang' werden samengevoegd tot 'eerder tot zeker meer belang'. Antwoordcategorie 'niet van toepassing' werd geïnterpreteerd als missing value. Deze figuur is gebaseerd op de vraag 'Denk je dat je door de huidige coronacrisis meer of minder belang zult hechten aan volgende aspecten bij het kiezen van een job?'

5 Noot. N = 327. Deze figuren zijn respectievelijk gebaseerd op de vragen: 'Hoe bezorgd was je vóór de coronacrisis dat je geen job zou vinden?' en 'Hoe bezorgd ben je nu (tijdens de coronacrisis) dat je de komende maanden geen job zult vinden?'

6 Percentages geven het aantal respondenten weer van de antwoordcategorieën 'eerder wel van toepassing' en 'helemaal van toepassing'.

7 Noot. N = 327. Weergegeven scores zijn de somscores op de 7-item stress-schaal van de DASS-21 (vermenigvuldigd met 2).

8 Percentages geven het aantal respondenten weer van de antwoordcategorieën 'meer dan gewoonlijk' en 'veel meer dan gewoonlijk'.

9 Noot. N = 327. Weergegeven scores zijn de somscores op de GHQ-12.

10 Noot. N = 327.

^a Categorieën zijn 0 = man; 1 = vrouw. ^b in maanden. ^c, ^d 0 = nee; 1 = ja.

Variabelen 5-7 en 9-20 werden beoordeeld op een 5-punts Likertschaal

* $p < .05$; ** $p < .01$.