

Wanneer zijn zoekstrategieën effectief? Een studie bij Vlaamse werklozen

Werkloosheid is een gebeurtenis die nog steeds heel wat mensen treft. Bovendien blijft werkloosheid niet zonder gevolgen. Verscheidene studies hebben reeds aangetoond dat werkloosheid gepaard gaat met een aantal negatieve gevolgen op vlak van inkomen, gezondheid, sociaal netwerk, zelfwaarde en toekomstige loopbaankansen (bijvoorbeeld Price, Friedland, & Vinokur, 1998; Price, Choi, & Vinokur 2002). Het hoeft dan ook niet te verbazen dat heel wat onderzoek tracht te begrijpen hoe werklozen hun zoektocht naar een job kunnen aanpakken om de kans op een nieuwe job – en vooral op een kwaliteitsvolle nieuwe job – te verhogen. Onderzoek tot nu toe heeft veelal gefocust op de impact van het kwantitatief zoekgedrag van een werkloze; oftewel hoe vaak en intensief iemand zoekacties onderneemt. We weten echter heel wat minder over de impact van de kwaliteit van iemands zoekgedrag. In deze studie focussen we daarom op een kwalitatieve zoekgedragindicator, meer specifiek op zoekstrategieën oftewel de manier waarop mensen hun zoektocht naar een nieuwe job aanpakken, bijvoorbeeld gefocust of eerder willekeurig. Meer specifiek bestuderen we hoe en wanneer zoekstrategieën de kans op en kwaliteit van hertewerkstelling beïnvloeden.

Zoekstrategieën, een belangrijke zoekgedraging naast zoekintensiteit

Zoeken naar een nieuwe job is voor heel wat werklozen een belangrijke manier om te ontsnappen aan de negatieve gevolgen die werkloosheid met zich meebrengt. Het is dan ook uiterst belangrijk om het zoekgedrag van werklozen, en de gevolgen

daarvan, goed te begrijpen. Gedurende lange tijd werd in het onderzoek naar zoekgedragingen gefocust op *kwantitatieve* zoekgedragingen. Een vaak bestudeerd concept hier was zoekintensiteit (Saks, 2005), oftewel de frequentie waarmee een werkloze bepaalde zoekactiviteiten uitvoert gedurende een specifieke periode (cf. Blau, 1994). Hoewel zoekintensiteit systematisch positief gerelateerd blijkt met de kans op hertewerkstelling, blijft de voorspellende kracht ervan al bij al eerder matig, en blijkt intensiteit ook amper gecorreleerd met de kwaliteit van hertewerkstelling. Zo wijzen meta-analyses op effectgroottes van $r_c = 0,21$ tot $r_c = 0,28$ voor de kans op hertewerkstelling en op een impact van bijna 0 wat kwaliteit van hertewerkstelling betreft (Kanfer, Wanberg, & Kantrowitz, 2001; McKee-Ryan, Song, Wanberg, & Kinicki, 2005).

Deze resultaten stimuleerden onderzoekers om op zoek te gaan naar andere relevante, meer kwalitatieve zoekgedragingen, die naast zoekintensiteit iemands zoeksucceskansen zouden kunnen beïnvloeden (Wanberg, 2012; Van Hooft, Wanberg, & van Hoye, 2013). Eén kwalitatieve zoekgedragindicator die de laatste jaren meer en meer aandacht krijgt, zijn de zoekstrategieën die iemand hanteert (Crossley & Highhouse, 2005; Koen, Klehe, Van Vianen, Zikic, & Nauta, 2010). Er worden typisch

drie zoekstrategieën onderscheiden: exploratieve, gefocuste en willekeurige zoekstrategie. Werklozen die exploratief te werk gaan, zoeken toegewijd en gemotiveerd naar een nieuwe job en exploreren daarbij doordacht verschillende opties. Wie gefocust zoekt, heeft duidelijke jobs voor ogen en wijkt daar niet vanaf. Werklozen die willekeurig zoeken, hebben geen specifieke jobs voor ogen; ze solliciteren op verschillende soorten jobs en bekijken daarbij eerder reactief welke sollicitaties meer of minder succesvol verlopen. Deze zoekstrategieën zouden wel eens een belangrijke aanvulling kunnen zijn op de zoekintensiteit om de kans op het vinden van een (kwaliteitsvolle) nieuwe job te verklaren. Erg intensief zoeken is immers wellicht weinig effectief wanneer men dat zoekproces op een erg willekeurige wijze aanpakt (Van Hoof et al., 2013).

De studies die de impact van deze zoekstrategieën op zoeksucces tot nu toe bestudeerd hebben, vonden echter soms tegenstrijdige resultaten. Zo vonden Crossley en Highhouse (2005) bijvoorbeeld een positieve link tussen een gefocuste zoekstrategie en kwaliteit van hertewerkstelling, terwijl Koen et al. (2010) in een studie bij langdurige werklozen geen relatie tussen beide vonden. Ook vonden Crossley en Highhouse geen verband tussen een exploratieve zoektocht en hertewerkstellingskwaliteit, daar waar Koen et al. (2010) een negatieve relatie vonden. Dit alles wijst erop dat er mogelijk factoren zijn die de effectiviteit van bepaalde strategieën kunnen beïnvloeden. Zo zou het kunnen dat wanneer men langer werkloos is, bepaalde strategieën minder effectief worden terwijl andere net pas na een tijdje beginnen renderen. Ook is het mogelijk dat werkzoekenden best een andere strategie hanteren wanneer er een krappe dan wel een ruime arbeidsmarkt is.

In deze studie bestuderen we daarom de contextafhankelijkheid van zoekstrategieën op de kans op en de kwaliteit van hertewerkstelling. Meer specifiek focussen we op twee contextuele factoren: de werkloosheidsduur en de arbeidsmarktvaart.

Data en analyses

We maken gebruik van paneldata verzameld bij Vlaamse werklozen op drie momenten, telkens met

drie maanden ertussen. De bevraging kon plaatsvinden dankzij een samenwerking met de Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling (VDAB). Voor de eerste bevraging werden in totaal 6000 personen aangeschreven door de VDAB om mee te werken aan de studie. Alle 6000 getrokken personen hebben gewerkt vooraleer ze werkloos werden. De eerste bevraging rondte vond plaats tijdens oktober en november 2011, de tweede bevraging rondte tijdens januari en februari 2012 en de derde bevraging rondte tijdens april en mei 2012. De vragenlijst op het eerste meetmoment werd ingevuld door 1750 werkzoekenden (respons = 29%), de tweede bevraging door 1159 personen (respons = 66%) en de derde bevraging door 966 personen (respons = 81%). Dankzij de drie meetmomenten konden we de relaties twee keer testen: één analyse om de impact van zoekstrategieën op T1 op de kans op en kwaliteit van hertewerkstelling op T2 te onderzoeken en één analyse voor de relatie tussen zoekstrategieën op T2 en de kans op en kwaliteit van hertewerkstelling op T3.

De analyses werden uitgevoerd op een deelsteekproef van 637 respondenten die (1) minstens de eerste twee vragenlijsten ingevuld hadden; (2) actief op zoek waren naar een job; (3) geen tijdelijke job hadden tussen twee meetmomenten en (4) geen extreme outliers waren. Respondenten waren gemiddeld 40 jaar op T1 en 57% was vrouw. De respondenten waren op T1 gemiddeld 6,8 maand werkloos en de meerderheid (57%) was op dat moment maximaal drie maanden werkloos. Op T2 hadden 24,4% van de respondenten (n = 157) een job gevonden. Van de 480 mensen die op T2 nog werkloos waren, hadden er op T3 nog eens 24,1% (n = 109) een job gevonden.

Tabel 1 geeft een overzicht van de verschillende variabelen in de analyses en van hoe elke variabele is gemeten. De analyses werden uitgevoerd met Mplus 7.11. Dit softwareprogramma laat toe om meerdere afhankelijke variabelen samen te testen, ook als ze van een verschillend type zijn zoals hier het geval is. Inderdaad, zoals blijkt uit tabel 1, is de afhankelijke variabele 'hertewerkstellingskans' een dummy en de afhankelijke variabele 'kwaliteit van hertewerkstelling' een latente factor (bestaande uit jobtevredenheid, persoon-job fit en bevlagenheid).

Tabel 1.

Variabelen en hun meetwijze

	Construct	Meetinstrument
Verklarende variabele	Zoekstrategieën	Werd gemeten met een schaal van vijftien items van Crossley en Highhouse (2005). Een voorbeelditem om exploratieve zoekstrategie te meten was: "In mijn zoektocht naar een nieuwe job volg ik elk spoor zodat ik zeker geen kansen mis". Een voorbeelditem voor gefocuste zoekstrategie is: "Ik verzamel enkel informatie over jobs waarvan ik weet dat ik er de vereiste kwalificaties voor heb". Een voorbeelditem van een willekeurige strategie is: "Mijn zoektocht naar een job gebeurt min of meer lukraak".
	Werkloosheidsduur	Respondenten werden gevraagd om aan te geven hoeveel maanden en weken ze werkloos waren. De variabele werd omgerekend in maanden door de som te nemen van het aantal maanden en het aantal weken gedeeld door 4,33.
Moderatoren	Gepercipieerde arbeidsmarktvrage	Werd gemeten met 1 item gebaseerd op een schaal van Wanberg, Hough en Song (2002), namelijk "In het algemeen zijn er weinig vacatures".
Afhankelijke variabelen	Hertewerkstellingskans	Is een dummy die gelijk is aan 1 indien men aangaf aan het werk te zijn en 0 indien men aangaf nog steeds werkloos te zijn.
	Kwaliteit van hertewerkstelling	Werd gemeten aan de hand van jobtevredenheid (1 item: "al bij al, hoe tevreden bent u met uw huidige job"), fit tussen persoon en job (Resick, Baltes, & Shantz (2006); 4-item schaal, bijvoorbeeld "Deze job vervult mijn behoeften") en bevlogenheid op het werk (Schaufeli Bakker, & Salanova (2006); 9-item schaal, bijvoorbeeld "Ik ben enthousiast over mijn baan"). Deze drie constructen behoorden tot een tweede orde factor, die de afhankelijke variabele was in onze analyses voor kwaliteit van hertewerkstelling.
Controlevariabelen	Controlevariabelen	We controleren voor leeftijd, geslacht en zoekintensiteit. Zoekintensiteit werd gemeten met tien items van Blau (1994), bijvoorbeeld "Hoe vaak heeft u de afgelopen drie maand gezocht op het internet naar vacatures?". De respondenten konden antwoorden op een 5-puntenschaal, gaande van 1: nooit tot 5: zeer vaak.

Kans op hertewerkstelling

Tabel 2 bevat de resultaten van de analyses voor de kans op hertewerkstelling. Het bovenste gedeelte van tabel 2 bevat de resultaten van de analyses om de modererende rol van werkloosheidsduur te testen; het onderste gedeelte van de tabel toont de resultaten van de analyses met gepercipieerde arbeidsmarktvrage als modererende variabele. Bovendien bevat de tabel twee kolommen met resultaten. De eerste resultatenkolom geeft de bevindingen voor de hertewerkstellingskans op T2; de laatste resultatenkolom geeft de analyseresultaten voor de hertewerkstellingskans op T3. We bekijken achtereenvolgens de invloed van de controlevariabelen, zoekstrategieën en de modererende rol van werkloosheidsduur en gepercipieerde arbeidsmarktvrage.

Controlevariabelen

Tabel 2 toont twee controlevariabelen met een invloed op de hertewerkstellingskans op T2 en T3; namelijk leeftijd en zoekintensiteit. Leeftijd blijkt een negatief effect te hebben op de kans op een nieuwe job en dit zowel op T2 als op T3. Met andere woorden: hoe ouder men is, hoe lager de kans om uit werkloosheid te geraken. Dit ligt in lijn met eerder onderzoek dat aantoonde dat ouderen het moeilijker hebben op onze arbeidsmarkt om werk te vinden (bijvoorbeeld Sels, Herremans, Nuyts, & Vansteenkiste, 2010). Verder zien we een duidelijk positief effect van zoekintensiteit op de hertewerkstellingskans, en dit in alle analyses. Ook dit ligt in lijn met eerder onderzoek, waarin gevonden werd dat hoe intensiever iemand zoekt naar een job, hoe groter de kans dat men effectief een job zal vinden (Kanfer et al., 2001; McKee-Ryan et al., 2005).

Zoekstrategieën

Vervolgens bekijken we de invloed van zoekstrategieën. Eén zoekstrategie blijkt in drie van de vier analyses eenzelfde effect te hebben op de hertewerkstellingskans,¹ namelijk een willekeurige zoekstrategie. Meer specifiek blijkt een willekeurige zoekstrategie significant negatief gelinkt met zowel de hertewerkstellingskans op T2 als de hertewerkstellingskans op T3. Lukraak ingaan op vacatures zonder specifiek doel lijkt dus iemands kansen op een nieuwe job te verlagen. Dit ligt in lijn met eerder onderzoek (Crossley & Highhouse, 2005; Koen et al., 2010). Mogelijk maakt deze zoekstrategie het moeilijker voor een werkloze om gemotiveerd over te komen voor de jobs waarop men ingaat en/of

verkleint het de kans dat men door werkgevers als een geschikte match wordt gezien.

We zien verder ook één zoekstrategie waarvan het effect op de hertewerkstellingskans op T2 anders is dan het effect op de hertewerkstellingskans op T3. Meer bepaald zien we dat een exploratieve zoekstrategie een negatief effect heeft op de hertewerkstellingskans op T2, maar geen significant effect meer heeft op de hertewerkstellingskans op T3. Aangezien de meerderheid van de respondenten op T1 maximaal drie maanden werkloos was, zou het kunnen dat in die allereerste werkloosheidsmaanden van de werkloosheid een exploratieve strategie de hertewerkstellingskansen verkleint, bijvoorbeeld omdat het enige tijd vraagt om deze strategie toe te

Tabel 2.

Analysesresultaten voor hertewerkstellingskans

	Hertewerkstellingskans T2 (n = 549)		Hertewerkstellingskans T3 (n = 437)	
	Estimate	S.E.	Estimate	S.E.
Leeftijd	-0,04**	0,01	-0,03*	0,01
Geslacht	0,22	0,21	0,29	0,26
Werkloosheidsduur	-0,03	0,02	-0,01	0,02
Zoekintensiteit	0,48*	0,19	0,76**	0,21
Gefocuste strategie	0,04	0,14	0,15	0,16
Exploratieve strategie	-0,32*	0,17	-0,23	0,18
Willekeurige strategie	-0,31**	0,12	-0,34*	0,16
Gefocuste strategie*werkloosheidsduur	-0,02	0,02	-0,04*	0,02
Exploratieve strategie*werkloosheidsduur	-0,01	0,02	0,01	0,02
Willekeurige strategie*werkloosheidsduur	-0,02	0,02	-0,02	0,02
R ²	0,16**		0,17**	

** p < 0,01 (2-tailed); * p < 0,05 (2-tailed)

	Hertewerkstellingskans T2 (n = 452)		Hertewerkstellingskans T3 (n = 431)	
	Estimate	S.E.	Estimate	S.E.
Leeftijd	-0,05**	0,01	-0,03**	0,01
Geslacht	0,18	0,21	0,26	0,26
Gepercipieerde arbeidsmarktvrage	-0,06	0,10	-0,18	0,11
Zoekintensiteit	0,53**	0,19	0,72**	0,21
Gefocuste strategie	0,07	0,14	0,18	0,17
Exploratieve strategie	-0,34*	0,16	-0,22	0,18
Willekeurige strategie	-0,28*	0,13	-0,30	0,16
Gefocuste strategie*arbeidsmarktvrage	-0,09	0,11	-0,03	0,11
Exploratieve strategie*arbeidsmarktvrage	-0,12	0,12	-0,03	0,11
Willekeurige strategie*arbeidsmarktvrage	0,13	0,10	-0,24*	0,13
R ²	0,15**		0,16**	

** p < 0,01 (2-tailed); * p < 0,05 (2-tailed)

passen en omdat men er nog vertrouwd mee moet raken. Na een paar maanden verdwijnt dit negatief effect evenwel, mogelijk omdat men vanaf dat punt voldoende vertrouwd is met de nieuwe pistes die men aan het exploreren is.

Naast deze algemene effecten van zoekstrategieën toont tabel 2 dat de effecten van sommige zoekstrategieën ook afhangen van de twee contextuele factoren die we meenamen, namelijk de werkloosheidsduur en de (gepercipieerde) arbeidsmarkt-vraag. In wat volgt gaan we hier dieper op in.

Contextafhankelijke invloed van zoekstrategieën

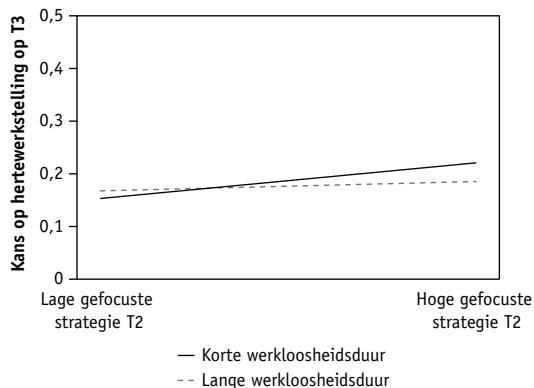
We vermoedden dat het effect van zoekstrategieën mogelijk afhankelijk zou kunnen zijn van de werkloosheidsduur en de arbeidsmarkt-vraag (namelijk krappe versus ruime arbeidsmarkt). Voor de hertewerkstellingskans op T2 bleken deze contextfactoren geen enkele rol te spelen. Met andere woorden: voor een groep respondenten van wie de meerderheid op T1 maximaal drie maanden werkloos was, blijkt het effect van de gebruikte zoekstrategie niet af te hangen van hoe lang men precies werkloos is of van de gepercipieerde arbeidsmarkt-vraag.

Wat de hertewerkstellingskans op T3 betreft, vonden we wel twee significante interactie-effecten. In de eerste plaats blijkt het effect van een gefocuste zoekstrategie afhankelijk van het aantal maanden werkloosheid. Dit effect is weergegeven in figuur 1. De figuur toont dat een gefocuste strategie een positief effect heeft op de hertewerkstellingskans wanneer de werkloosheidsduur nog eerder laag ligt. Bij een hoge werkloosheidsduur zien we geen effect meer van een gefocuste zoekstrategie. Gecombineerd met de afwezigheid van een (interactie)effect van gefocuste strategie op de hertewerkstellingskans op T2 lijkt dit te suggereren dat een gefocuste zoekstrategie vruchten kan afwerpen, maar wel pas vanaf enige werkloosheidsduur (namelijk drie maanden) en niet wanneer men al een stuk langer werkloos is. Bij een te korte werkloosheidsduur heeft men mogelijk deze strategie nog niet kunnen perfectioneren; en wanneer men te lang werkloos is, overheerst mogelijk het signaaleffect van “langdurig werkloze” waardoor deze zoekstrategie minder voordeel oplevert. Verder onderzoek

is evenwel nodig om dit verder uit te klaren en beter te begrijpen waarom deze effecten spelen.

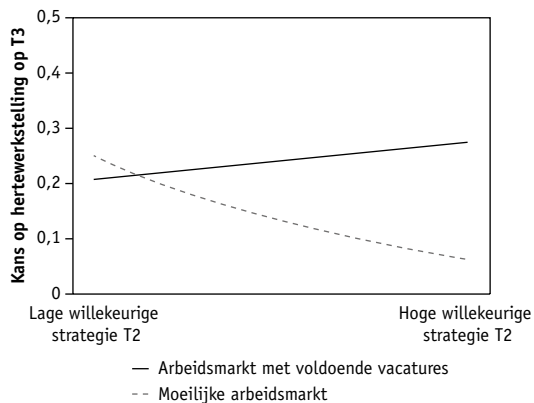
Figuur 1.

Invloed van gefocuste strategie (T2) op hertewerkstellingskans (T3), afhankelijk van werkloosheidsduur.



Figuur 2.

Invloed van willekeurige strategie (T2) op hertewerkstellingskans (T3), afhankelijk van de gepercipieerde arbeidsmarkt-vraag.



We vonden ook een tweede significant interactie-effect, namelijk tussen een willekeurige zoekstrategie en de gepercipieerde arbeidsmarkt-vraag. Dit effect is weergegeven in figuur 2. Uit deze figuur blijkt dat een willekeurige strategie vooral nadelig is wanneer men de arbeidsmarkt als moeilijk percipieert, met andere woorden: als er weinig vacatures zijn. Dit resultaat lijkt logisch: in een dergelijke arbeidsmarkt zijn er vaak veel kandidaten voor de beperkte

vacatures en zullen werkgevers sollicitanten die willekeurig en random solliciteren, zelden in overweging nemen. Wanneer de arbeidsmarkt goed is, met vele vacatures, lijkt een willekeurige strategie niet zoveel uit te maken – en zelfs licht positief te zijn.

Kwaliteit van hertewerkstelling

Laten we vervolgens de analyseresultaten bekijken voor kwaliteit van hertewerkstelling (zie tabel 3). Het bovenste gedeelte van tabel 3 bevat opnieuw de resultaten van de analyses om de modererende rol van werkloosheidsduur te testen, terwijl het onderste gedeelte van de tabel de resultaten toont van

de analyses met gepercipieerde arbeidsmarktvaart als modererende variabele. Ook deze tabel bevat twee resultatenkolommen: de eerste resultatenkolom geeft de bevindingen voor de kwaliteit van hertewerkstelling op T2, de laatste die voor de kwaliteit van hertewerkstelling op T3. We bekijken achtereenvolgens de invloed van de controlevariabelen, zoekstrategieën en de modererende rol van werkloosheidsduur en gepercipieerde arbeidsmarktvaart.

Controlevariabelen

Tabel 3 toont dat de kwaliteit van hertewerkstelling niet bepaald wordt door de leeftijd van de

Tabel 3.
Zoekstrategieën en kwaliteit van hertewerkstelling

	Kwaliteit hertewerkstelling T2 (n = 549)		Kwaliteit hertewerkstelling T3 (n = 437)	
	Estimate	S.E.	Estimate	S.E.
Leeftijd	-0,01	0,01	0,01	0,01
Geslacht	0,27	0,18	-0,11	0,21
Werkloosheidsduur	-0,00	0,01	-0,02	0,01
Zoekintensiteit	0,02	0,13	-0,02	0,19
Gefocuste strategie	0,13	0,13	0,02	0,14
Exploratieve strategie	0,12	0,12	0,29	0,16
Willekeurige strategie	-0,25	0,16	-0,20	0,16
Gefocuste strategie*werkloosheidsduur	0,00	0,01	-0,04**	0,01
Exploratieve strategie*werkloosheidsduur	0,02	0,02	-0,03**	0,01
Willekeurige strategie*werkloosheidsduur	-0,01	0,02	-0,01	0,01
R ²	0,13		0,22*	

** p < 0,01 (2-tailed); * p < 0,05 (2-tailed)

	Kwaliteit hertewerkstelling T2 (n = 542)		Kwaliteit hertewerkstelling T3 (n = 431)	
	Estimate	S.E.	Estimate	S.E.
Leeftijd	-0,01	0,01	0,01	0,01
Geslacht	0,25	0,18	-0,17	0,21
Gepercipieerde arbeidsmarktvaart	0,05	0,09	-0,13	0,11
Zoekintensiteit	-0,02	0,12	-0,03	0,18
Gefocuste strategie	0,18	0,12	0,08	0,14
Exploratieve strategie	0,12	0,12	0,34*	0,17
Willekeurige strategie	-0,23*	0,12	-0,18	0,16
Gefocuste strategie*arbeidsmarktvaart	0,22	0,12	0,11	0,12
Exploratieve strategie*arbeidsmarktvaart	0,05	0,02	0,09	0,14
Willekeurige strategie*arbeidsmarktvaart	0,05	0,02	0,03	0,12
R ²	0,14		0,18	

** p < 0,01 (2-tailed); * p < 0,05 (2-tailed)

werkloze, het geslacht, de werkloosheidsduur of de gepercipieerde arbeidsmarkt vraag. Ook zoekintensiteit heeft in geen enkele van de analyses een significant effect. Dus hoewel zoekintensiteit wel iemands kans op een job helpt verklaren, lijkt het geen enkele invloed te hebben op de hertewerkstellingskwaliteit. Dit resultaat ligt volledig in lijn met de bevindingen uit de meta-analyses van Kanfer et al. (2001) en McKee-Ryan et al. (2005).

Rol van zoekstrategieën

Wat zoekstrategieën betreft, zien we wel enige invloed op de hertewerkstellingskwaliteit. Wat de kwaliteit van hertewerkstelling op T2 betreft, zien we een negatief effect van willekeurig zoeken, althans in de analyses met arbeidsmarkt vraag als moderator (zie het onderste gedeelte van tabel 3). We zien een gelijkaardig effect in de analyses met werkloosheidsduur als moderator (zie het bovenste gedeelte van tabel 3), maar dat effect is wel niet significant ($p = ,105$). Het lijkt er dus op dat wanneer men in de allereerste werkloosheidsmaanden willekeurig zoekt, men niet enkel minder kans maakt op een job, maar dat men ook, wanneer men dan toch een job vindt, veelal in een job terecht komt van mindere kwaliteit.

Wat de kwaliteit van hertewerkstelling op T3 betreft, vonden we een positief effect van exploratief zoeken. Dit effect was wel slechts marginaal significant in de analyses met werkloosheidsduur als moderator (namelijk $p < ,10$). Het lijkt er dus op dat – hoewel exploratief zoeken de kans op een job in de allereerste werkloosheidsmaanden lijkt te verlagen (zoals hierboven besproken) – het op termijn wel loont in termen van een betere kwaliteit van hertewerkstelling. Mogelijk kiezen sommige werklozen er bewust voor om hun werkloosheidsperiode te gebruiken om te exploreren welke jobs het best bij hen passen. Dit vraagt wat tijd (wat ten koste gaat van een snelle hertewerkstelling), maar lijkt wel te lonen op vlak van jobkwaliteit.

Contextafhankelijke invloed van zoekstrategieën

Tot slot bekeken we ook voor kwaliteit van hertewerkstelling of de effecten van zoekstrategieën

gemodereerd werden door werkloosheidsduur en gepercipieerde arbeidsmarkt vraag. We vonden opnieuw twee significante interactie-effecten op vlak van werkloosheidsduur; telkens in de analyse met kwaliteit van hertewerkstelling op T3 als afhankelijke variabele.

In de eerste plaats vonden we dat de impact van een gefocuste strategie op kwaliteit van hertewerkstelling op T3 afhangt van de werkloosheidsduur. Meer specifiek toont figuur 3 dat wanneer men nog niet te lang werkloos is (maar wel minstens drie maanden), een gefocuste zoektocht gepaard gaat met een gemiddelde hogere kwaliteit van hertewerkstelling. Wanneer men al langer werkloos is, verdwijnt het effect van gefocust zoeken (en wordt het zelfs licht negatief). Gecombineerd met de resultaten rond kans op hertewerkstelling suggereren onze resultaten dus dat gefocust zoeken vruchten begint af te werpen, zowel op vlak van hertewerkstellingskans als kwaliteit van hertewerkstelling, vanaf de derde maand werkloosheid, maar niet meer wanneer men veel langer werkloos is. Het lijkt dus nodig om deze strategie enige tijd te geven, maar tegelijk om realistisch te zijn en te beseffen dat vanaf een bepaalde werkloosheidsduur, deze strategie niet meer veel zal uitmaken.

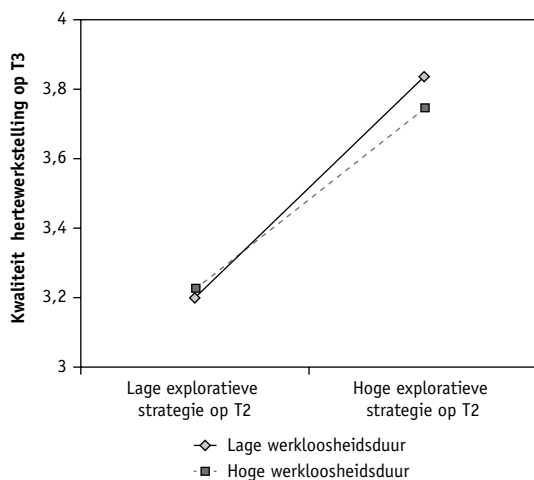
Figuur 3.

Involed van gefocuste strategie (T2) op kwaliteit van hertewerkstelling (T3), afhankelijk van werkloosheidsduur



Tot slot vonden we dat ook het effect van exploratief zoeken afhangt van de werkloosheidsduur. Dit is weergegeven in figuur 4. Zoals we hierboven reeds stelden, heeft exploratief zoeken een significant positief effect op de kwaliteit van hertewerkstelling op T3. Figuur 4 toont dat dit effect iets minder sterk is wanneer men al langer werkloos is; het blijft evenwel ook voor langdurige werklozen positief. Dus hoewel exploratief zoeken de kans op hertewerkstelling niet verhoogt, lijkt het dus wel te lonen op vlak van kwaliteit van de nieuwe job – en in tegenstelling tot de impact van een gefocuste strategie verdwijnt dit effect niet wanneer men al langer werkloos is.

Figuur 4.
Invloed van exploratieve strategie (T2) op kwaliteit van hertewerkstelling (T3), afhankelijk van werkloosheidsduur



Conclusie

In het huidige werklozenbeleid staat hoe intensief werklozen zoeken naar werk erg centraal. Als te weinig vacatures beantwoord worden tijdens een zekere periode, dan kan een werkloze gesanctioneerd worden en werkloosheidsuitkeringen verliezen. Onze resultaten ondersteunen deze focus: hoe intensiever men zoekt, hoe groter de kans om effectief een job te vinden. Echter, louter hard zoeken naar werk kan wel de kans op werk vergroten, maar heeft geen impact op de kwaliteit ervan. En

dat terwijl steeds meer onderzoek aantoont dat het erg belangrijk is om ook stil te staan bij de kwaliteit van hertewerkstelling en dus de duurzaamheid van een bepaalde job. Wie in een job terecht komt waar hij of zij niet in past, ontevreden mee is en/of weinig energie voor kan opbrengen, heeft naast een resem psychologische en fysieke ongemakken ook een grotere kans om de job ofwel zelf te verlaten ofwel gedwongen te worden om een alternatief te zoeken en dus in beide gevallen potentieel terug werkloos te worden.

Onze studie wijst erop dat de zoekstrategieën die een werkloze hanteert erg belangrijk kunnen zijn voor kans en kwaliteit op hertewerkstelling. Het lijkt daarom aangewezen om ook hier rekening mee te houden in een beleid naar werklozen toe. Wat leren we uit dit onderzoek? Een willekeurige, lukrake zoekstrategie zorgt voor een lagere jobkans. Bovendien is deze strategie vooral nefast in een moeilijke arbeidsmarkt, zoals we die de laatste jaren kennen. Dergelijke strategie helpt ook niet om een meer kwaliteitsvolle job te vinden. Twee andere strategieën hebben meer potentieel: een gefocuste en een exploratieve zoekstrategie. Gefocust zoeken helpt na een werkloosheidsduur van ongeveer drie maanden om met een grotere kans werk te vinden en dit werk ook als meer kwaliteitsvol te ervaren. Deze zoekstrategie levert dus niet zozeer direct resultaat, maar heeft enkele maanden tijd nodig. Het lijkt belangrijk om werklozen die tijd ook te gunnen en hen niet direct af te straffen voor een strategie die op papier minder intensief kan lijken. Men richt zich immers maar op een beperkt aantal jobs, waardoor het mogelijk is dat in de eerste maanden van de werkloosheidsduur weinig vacatures in aanmerking komen. Toch wordt het geduld beloofd van het volhouden van dergelijke strategie in het begin van de werkloosheid. Voor langdurige werklozen brengt deze strategie echter niet veel meerwaarde meer bij, mogelijk omdat het 'scarring effect' van de langdurige werkloosheid dan meer doorweegt dan de voordelen van de strategie. In dit opzicht kan het relevant zijn om dergelijke werklozen aan te moedigen om over te schakelen naar een exploratieve zoekstrategie, bijvoorbeeld via coaching. Een exploratieve zoekstrategie is immers erg zinvol om een kwaliteitsvolle job te vinden, ook na een langere periode van werkloosheid. Ook hier geldt echter dat deze strategie enige tijd nodig heeft om vruchten af te werpen.

Kortom, deze studie lijkt aan te tonen dat het relevant is om werklozen die een kwaliteitsvolle strategie hanteren geduldig te benaderen en niet alleen af te rekenen op het aantal sollicitaties die ze uitvoeren. Om werklozen in de richting van een goede strategie te helpen, lijkt het belang van goede begeleiding door VDAB-consulenten, jobcoaches en dergelijke bovendien niet overschat te kunnen worden. Recent onderzoek van Verbruggen en Vansteenkiste (2015) toonde immers aan dat werklozen eens ze een bepaalde zoekstrategie aannemen, vaak niet meer veranderen van strategie naarmate ze langer werkloos zijn. Met andere woorden: een werkloze die start met een willekeurige strategie, behoudt die strategie ook vaak doorheen de verdere werkloosheid. Aangezien afhankelijk van de werkloosheidsduur de ene strategie beter lijkt dan de andere, kan een goede begeleiding ervoor zorgen dat men op het juiste moment in de werkloosheid ook de juiste zoekstrategie aanleert. Op die manier kan een maximaal aantal werklozen richting een meer duurzame loopbaan begeleid worden, wat op lange termijn het meest rendabel lijkt.

Jessie Koen
 Departement Werk- en Organisationspsychologie,
 Universiteit van Amsterdam

Sarah Vansteenkiste
 Marijke Verbruggen
 Steunpunt WSE
 Faculteit Economie en Bedrijfswetenschappen, KU
 Leuven

Noot

1. Het overige effect in tabel 2 voor hertewerkstellingskans is marginaal significant, namelijk $p < 0,10$.

Bibliografie

- Blau, G. (1994). Testing a two-dimensional measure of job search behavior. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 59, 288-312.
- Crossley, C. D., & Highhouse, S. (2005). Relation of job search and choice process with subsequent satisfaction. *Journal of Economic Psychology*, 26(2), 255-268.
- Kanfer, R., Wanberg, C., & Kantrowitz, T. (2001). Job search and employment: a personality-motivational analysis and meta-analytic review. *Journal of Applied Psychology*, 86(5), 837-855.
- Koen, J., Klehe, U. C., Van Vianen, A. E., Zikic, J., & Nauta, A. (2010). Job-search strategies and reemployment quality: The impact of career adaptability. *Journal of Vocational Behavior*, 77(1), 126-139.
- 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(1), 53-76.
- Price, R., Choi, J. N., & Vinokur, A. (2002). Links in the chain of adversity following job loss: How financial strain and loss of personal control lead to depression, impaired functioning, and poor health. *Journal of Occupational Health Psychology*, 7, 302-312.
- Price, R., Friedland, D., & Vinokur, A. (1998). Job loss: Hard times and eroded identity. In H. J. Harvey (Ed.), *Perspectives on loss: A sourcebook* (pp. 303-316). Philadelphia: Taylor & Francis.
- Resick C., Baltes, B., & Shantz, C. (2007). Person-organization fit and work-related attitudes and decisions: Examining interactive effects with job fit and conscientiousness. *Journal of Applied Psychology*, 92, 1446-1455.
- Saks, A. (2005). Job search success: A review and integration of the predictors, behaviors and outcomes. In S. Brown & R. Lent (Eds.), *Career development and counseling: Putting theory and research to work* (pp. 155-179). Hoboken, New Jersey: John Wiley & Sons, Inc.
- Schaufeli, W., Bakker, A., & Salanova, M. (2006). The Measurement of Work Engagement with a Short Questionnaire. *Educational and Psychological Measurement*, 66, 701-716.
- Sels, L., Herremans, W., Nuyts, J., & Vansteenkiste, S. (2010). De deadline bereikt, de doelen niet. De boordtabel eindeloopbaan 2010. *Over.Werk. Tijdschrift van het Steunpunt WSE*, 20(1), 8-37. Leuven: Steunpunt Werk en Sociale Economie/Uitgeverij Acco.
- Van Hoof, E., Wanberg, C., & van Hove, G. (2013). Moving beyond job search quantity: Towards a conceptualization and self-regulatory framework of job search quality. *Organizational Psychology Review*, 3, 3-40.
- Verbruggen, M., & Vansteenkiste, S. (2015). Werkloosheid dynamisch bekeken. *Over.Werk. Tijdschrift van het Steunpunt WSE*, 25(2), 57-64. Leuven: Steunpunt Werk en Sociale Economie/Uitgeverij Acco.
- Wanberg, C. R., Hough, L. M., & Song, Z. L. (2002). Predictive validity of a multidisciplinary model of reemployment success. *Journal of Applied Psychology*, 87, 1100-1120.
- Wanberg, C. R. (2012). The Individual Experience of Unemployment. *Annual Review of Psychology*, 63, 369-396.