



Career Shock of Struikelblok?

*Een kwalitatief onderzoek naar Career Shocks en de rol
die zij spelen in de loopbanen van bijna- en pas
afgestudeerden*

Sanne Visser



Universiteit Utrecht

Career Shock of Struikelblok?

Een kwalitatief onderzoek naar Career Shocks en de rol die zij spelen in de loopbanen van bijna- en pas afgestudeerden.

G. (Sanne) Visser

5725216

Universiteit Utrecht

Utrechtse school voor Bestuurs- en Organiseringswetenschappen

Master Strategisch Human Resource Management

Begeleider: Dr. Jasmijn van Harten

Tweede beoordelaar: Dr. Wouter Vandenabeele

Aantal woorden: 27.049

2 juli 2021



Universiteit Utrecht

Voorwoord

Beste lezer,

Na vijf maanden schrijven ligt hij hier; mijn Masterthesis voor de opleiding Strategisch Human Resource Management, versie 2.0. Een lang, maar over het algemeen leuk proces. Nog meer dan normaal betrof het schrijven dit jaar een proces wat voornamelijk plaats heeft gevonden in mijn studentenkamer. Gelukkig stond ik er natuurlijk niet helemaal alleen voor, dus daarom wil ik nog wat mensen bedanken.

In eerste instantie de begeleiders vanuit de universiteit: Jasmijn & Wouter, bedankt voor het kritisch meekijken en nadenken over mijn onderwerp en de verdere begeleiding!

Daarnaast wil ik graag mijn respondenten bedanken. In de eerste plaats natuurlijk voor de tijd die ze voor mij hebben vrijgemaakt, maar ook voor de inzichten die ze mij hebben gegeven. Los van dat de inzichten relevant waren voor mijn studie vond ik ze zelf ook heel interessant. Daarnaast waren het allemaal hele fijne gesprekken, dus bedankt daarvoor!

Ook wil ik mijn sociale omgeving en huisgenoot even noemen; bedankt dat ik eindeloos bij jullie terecht kon om te praten (en klagen) over het schrijven van mijn scriptie en dat jullie me altijd weer even verder konden helpen of klaarstonden om de boel te relativeren waar dat nodig was. En bedankt voor de woonkamer.

Tot slot wil ik ook mijn studiegenootjes bedanken. Fijn dat we ondanks *Lockdowns* contact hebben gehouden en bij elkaar terecht konden om te sparren over onze scriptie, gedeelde smart is halve smart! (Visser, 2021).

Sanne Visser

Utrecht, 2 juli 2021

Samenvatting

Inleiding: Maatschappelijke ontwikkelingen zorgen ervoor dat bijna- en pas afgestudeerden het steeds lastiger krijgen tijdens hun studie en in de overgangsfase van studie naar werk, wat vaak resulteert in negatieve gevolgen voor deze doelgroep. Binnen het wetenschappelijke debat is er tot op heden nog maar weinig aandacht voor de rol van context binnen loopbanen omdat het antwoord op de complexiteit van loopbanen doorgaans wordt gevonden in het handelen van een individu. Dit onderzoek haakt daar op in door antwoord te geven op de vraag of en welke *career shocks* voorkomen onder bijna- en pas afgestudeerden en op welke wijze deze een rol spelen in de verdere loopbaankeuzen van deze doelgroep ten tijde van de coronapandemie. Daarbij wordt de rol van individuele hulpbronnen (*COR-theory*) en hoe deze zich verhouden tot de impact van *career shocks* meegenomen.

Methodiek: Dit antwoord is geformuleerd aan de hand van kwalitatieve interviews onder 15 respondenten welke variëren in studiefase, studie achtergrond en geslacht.

Resultaten: Uit de interviews komen verschillende *career shocks naar voren* onder bijna- en pas afgestudeerden op het vlak van studie en werk, waarbij veel shocks gerelateerd zijn aan thuis werken en/of thuis studeren als gevolg van de coronapandemie. De *career shocks* spelen ook een rol in de studie- en werkkeuzen die de studenten maken, waarbij 'gaan werken' en 'een master volgen' de meest genoemde keuzen zijn. Daarnaast komt er een aantal individuele hulpbronnen uit de interviews naar voren waarvan *social support* de meest genoemde hulpbron is.

Conclusie en discussie: Uit het onderzoek blijkt dat *career shocks* voorkomen onder bijna- en pas afgestudeerden ten tijde van de coronapandemie en dat deze *career shocks* een rol spelen in de studie- en werkkeuzen van deze doelgroep. Het hangt sterk af van het individu of een gebeurtenis wordt gepercipieerd als *career shock* waarbij individuele hulpbronnen ook een bepalende rol kunnen spelen. Voor vervolgonderzoek is het daarom van belang dat onderzoek naar *career shocks* een perceptie-aspect behelst.

Kernwoorden: *Career shocks*, loopbaankeuzen, individuele hulpbronnen, bijna- en pas afgestudeerden, coronapandemie

Inhoud

Samenvatting.....	2
Voorwoord	2
1. Inleiding	7
1.1 Aanleiding en brede context	7
1.2. Onderzoeksvraag.....	9
1.3. Doel van het onderzoek	9
1.4 Relevanties	9
1.4.1. Wetenschappelijk.....	9
1.4.2 Maatschappelijk en praktische relevantie.....	11
Leeswijzer	12
2. Theoretisch kader.....	12
Leeswijzer	12
2.1 Career Shocks	13
2.1.1 Career Shocks: afkomst en betekenis	13
2.1.1.1 Career Shocks: Bouwstenen	14
2.1.1.2 Handvatten om Career Shocks te onderscheiden	16
2.2 Loopbaanontwikkeling van bijna- en pas afgestudeerden	18
2.2.1 Loopbaanontwikkeling ten tijde van de coronapandemie.....	19
2.2.2. Career Shocks: bepaald door context of individu?.....	20
2.2.3 Career shocks en hun rol binnen loopbaanontwikkeling	21
2.3 Career shocks & Conservations of Resources Theory	23
2.3.1 Conservation of Resources Theory.....	23
Conceptueel model	24
3. Methoden.....	25
Leeswijzer	25
3.1 Verantwoording onderzoeksstrategie.....	25
3.2 Dataverzameling.....	26
3.2.1 Semigestructureerde interviews	26
3.2.2 Verantwoording Steekproef	28
3.3 Data-analyse	30
3.4 Kwaliteit van het onderzoek.....	31
3.4.1 Betrouwbaarheid.....	31
3.4.2 Validiteit	32

4.	Resultaten.....	32
	Leeswijzer	32
4.1	Welke verschillende loopbaankeuzen maken bijna- en pas afgestudeerden ten tijde van de coronapandemie?	33
4.1.1	Werken	33
4.1.2	Master volgen.....	34
4.1.3	Vervolgstudie na werk.....	34
4.1.4	Stage.....	35
4.2	Waardoor komen verschillende loopbaankeuzen tot stand, en welke rol speelt de coronapandemie hierin?	35
4.2.1	Studie.....	36
4.2.2	Overgang van studie naar werk.....	39
4.2.3	Werk	42
4.2.4	'Andere' opties	44
4.3	Op welke wijze spelen individuele hulpbronnen een rol in de wijze waarop career shocks worden ontvangen en zich verhouden tot loopbaankeuzeprocessen?	44
4.3.1	Sociaal contact en relaties.....	45
4.3.2	Hobby's.....	46
4.3.3	Positieve werk- en stage ervaringen	46
4.3.4	Financiële steun.....	47
5.	Conclusie	48
5.1	Career shocks: bouwstenen	48
5.2	Coronapandemie als career shock	49
5.3	Career shocks: handvatten.....	49
5.4	Doorwerking career shocks op loopbaankeuzeprocessen.....	50
5.5	Individuele hulpbronnen en hun verhouding tot career shocks.....	51
6.	Discussie	52
6.1	Reflectie op resultaten	52
6.1.1	Career Shocks: bouwstenen en handvatten.....	52
6.1.2	Career shocks: objectief meetbaar?.....	53
6.1.3	Career Shock: positief en/of negatief?.....	53
6.1.4	Career shock Universitaire Rompslomp	54
6.1.5	Gebrek aan career ownership?	54
6.1.6	Social support	55
6.2	Beperkingen en aanbevelingen voor vervolgonderzoek.....	55
6.2.1	Beperkingen onderzoek.....	55
6.2.2	Aanbevelingen vervolgonderzoek.....	56

6.3 Aanbevelingen voor de praktijk	57
6.4 Conclusie	59
7. Literatuur.....	60
Bijlagen 1 Codeboom	68
Nodes.....	68
Bijlage 2 – Topiclijsten	73
Bijlage 2.1 Topiclijst Studenten	73
Bijlage 2.2 Topiclijst afgestudeerden	75

1. Inleiding

1.1 Aanleiding en brede context

De NOS kopt begin 2021: *'Corona raakt werkende jongeren het hardst'* (NOS, 2021). De Tilburgse Universiteit krant concludeert: *'De toekomst bestaat uit één groot vraagteken'* (Talsma, 2020). en het Centraal Bureau voor de Statistiek komt met harde cijfers: *'10 000 net afgestudeerden geen baan door de eerste coronagolf'* (Centraal Bureau voor de Statistiek [CBS], 2020).

De SEO Economisch Onderzoek en het Verwey-Jonker Instituut hebben een onderzoek uitgevoerd onder zo'n 240 000 afgestudeerde jongeren tussen de 16 en 30 jaar, en daaruit bleek het volgende; Waar de start voor de afgestudeerden uit 2018-2019 nog voorspoedig leek te gaan, draaide het coronavirus deze voorsprong de nek om. In juni 2020 had zo'n 63% van de pas afgestudeerde jongeren een baan, ten opzichte van 67% van de jongeren die in 2019 afstudeerden (Zwetsloot et al., 2021). De universiteiten binnen Nederland houden zich ook bezig met de mogelijke gevolgen van de coronacrisis voor studenten. Uit een onderzoek van Caring Universities (2020) onder 8300 studenten komt naar voren dat studenten negatieve effecten ervaren zoals een verminderd concentratievermogen en een gevoel van eenzaamheid, maar de meeste zorgen hebben betrekking op de lange termijn. Studievertraging als gevolg van het virus ligt op de loer met als voornaamste gevolg toename van financiële druk. Financiële druk en zorgen over financiën zijn studenten niet onbekend, anno 2021 kan daar echter nog een extra stressfactor aan toe worden gevoegd; het gevaar om een (bij)baan te verliezen. De cijfers van het CBS (2020) laten zien dat er eind 2020 ruim 60 000 minder banen waren voor jongeren in de leeftijd van 15 tot 25 jaar met een flexibel dienstverband.

Zomaar een greep uit de krantenkoppen van de afgelopen maanden; Het geeft een inkijkje in de zorgen die op studenten en net afgestudeerden afkomen, in een jaar waarin een pandemie de boventoon voert. Verschillende studentenvakbonden en jongerenorganisaties signaleren deze problemen en trekken aan de bel. Ze stellen dat het in een recessie veel lastiger is om werk te vinden en te behouden, wat negatieve gevolgen heeft voor bijvoorbeeld de werkervaring, loonontwikkeling en daarnaast veel stress oplevert (Clercq, 2020). Onderzoek van Kahn (2010) en Oreopoulos et al. (2012) laten zien dat studenten die afstuderen in economieën ten tijde van crisis te maken krijgen met persistente, negatieve consequenties op de arbeidsmarkt voor hun toekomstige carrièreverloop, ze zitten bijvoorbeeld langer vast op een baan onder hun niveau.

Het is duidelijk dat de coronacrisis gevolgen heeft voor studenten en pas afgestudeerden. In de huidige maatschappij waarin het individu steeds meer centraal komt te staan is de overtuiging dat het cruciaal

is voor een individu om de eigen carrière te managen en de juiste keuzes te maken en vaardigheden aan te leren om maar ‘bij te blijven’ en ook *employable* te worden (Akkermans et al., 2018). Aan de ene kant is deze opvatting een ‘prettig idee’, individuen zijn compleet *in charge* wat betreft hun eigen carrière pad en kunnen daarmee haast hun eigen lot bepalen (Baer et al., 2008). Aan de andere kant is deze opvatting misschien onrealistisch en zet het een te hoge standaard, omdat er geen ruimte wordt geboden voor gebeurtenissen die buiten de controle vallen van het individu (Akkermans et al., 2018). In het onderzoek van Hirschi (2010) wordt ruimte geboden voor deze gebeurtenissen. Hij stelt in zijn onderzoek dat grote gebeurtenissen van invloed zijn op de carrièrepaden van mensen. Het betreft dan onverwachtse gebeurtenissen, wat betekent dat er niet proactief op geanticipeerd kan worden. In de literatuur worden zulke gebeurtenissen *chance events* (Bright et al., 2005), *serendipity* (Betsworth & Hansen, 1996), *happenstance* (Miller, 1983) en meest recent: *career shocks* (Seibert et al., 2013) genoemd. Op deze laatste definitie wordt binnen dit onderzoek ingehaakt. Akkermans et al (2018) geven de volgende definitie aan het concept *career shock*: “*a disruptive and extraordinary event that is caused by factors outside the focal individual's control and that triggers a deliberate thought process concerning one's career*”. Ter illustratie: een *career shock* kan zijn het verlies van iemand in de naaste omgeving (negatief) of het krijgen van een promotie (positief). Dergelijke (grote) gebeurtenissen maken grote impact op het leven van iemand (Bright et al., 2005; Krumboltz, 2008) en vervolgens zullen dergelijke events ook gevolgen hebben voor de loopbaanontwikkeling van deze persoon. Akkermans et al. (2018) beschrijven op basis van literatuuronderzoek verschillende gevolgen van mogelijke *career shocks*. Zo lijkt het bijvoorbeeld aannemelijk dat *career shocks* de *employability* en uiteindelijk de loopbaanpaden van *young professionals* kunnen veranderen en zo zijn er meer voorbeelden te bedenken. Het laat in elk geval zien dat er aanleiding is om te verwachten dat *career shocks* een rol spelen in het verdere *loopbaankeuzeproces* van bijna- of pas afgestudeerden. De wijze waarop *career shocks* een rol kunnen spelen in het loopbaankeuzeproces van bijna- en pas afgestudeerden kan naar verwachting variëren, afhankelijk van het individu. Akkermans & Kubasch (2017) bijvoorbeeld stellen dat het belangrijk is om de rol van het individu en de hulpbronnen die hij bezit mee te nemen in onderzoek naar *career shocks*, omdat de hulpbronnen een *career shock* in bepaalde mate kunnen neutraliseren. Dit doet denken dat individuele hulpbronnen een grote rol kunnen spelen en er wordt binnen dit onderzoek gekozen om een specifieke deelvraag te formuleren over deze individuele hulpbronnen om een antwoord te geven op de hoofdvraag.

De literatuur over *career shocks* is nog vrij nieuw en ook voor een groot deel gefocust op reeds werkenden. De vraag in welke mate bijna- of pas afgestudeerden ook *career shocks* kunnen ervaren als gevolg van een maatschappelijke crisis zoals de coronacrisis en in hoeverre dit doorwerkt op hun loopbaankeuzen, is nog onbeantwoord. Binnen dit onderzoek zal er worden gekeken naar welke *career*

shocks bijna of pas afgestudeerden ervaren ten tijde van de coronacrisis, en op welke wijze dit een rol speelt in hun loopbaankeuzeproces. Dit resulteert in de volgende overkoepelende onderzoeksvraag en bijbehorende deelvragen:

1.2. Onderzoeksvraag

Welke *career shocks* ervaren bijna- en pas afgestudeerden ten tijde van de coronapandemie en welke rol speelt dit in hun loopbaankeuzeproces?

Deelvragen;

1. *Wat zijn career shocks en op basis waarvan kunnen ze onderscheiden en/of gecategoriseerd worden?*
2. *Wat is er bekend binnen de loopbaan literatuur over de rol van career shocks op loopbanen en loopbaankeuzeprocessen van bijna- en pas afgestudeerden?*
3. *Op welke wijze spelen individuele hulpbronnen een rol in de wijze waarop career shocks worden ontvangen en zich verhouden tot loopbaankeuzeprocessen van bijna- en pas afgestudeerden?*

1.3. Doel van het onderzoek

Het doel van het onderzoek ligt in het verkrijgen van inzicht in welke verschillende *career shocks* zich voordoen onder bijna- en pas afgestudeerden, ten tijde van de huidige coronapandemie. Daarnaast wordt gekeken op welke manieren deze *career shocks* een rol spelen in de loopbaan van deze bijna- en pas afgestudeerden. Tot slot wordt er gekeken welke rol het individu met hulpbronnen heeft in dit proces door de *Conservation of Resources Theory* (Hobfoll, 1989) als verklaringsmechanisme mee te nemen binnen het onderzoek.

1.4 Relevanties

1.4.1. Wetenschappelijk

Dit onderzoek levert op verschillende punten een wetenschappelijke bijdrage binnen onderzoek. In eerste instantie door de rol van context mee te nemen. In een maatschappij waar baanzekerheid en *lifetime employment* achterhaalde concepten zijn geworden wordt er binnen het wetenschappelijk onderzoek steeds gefocust de maakbaarheid van carrières. Het individu is de spil die hoofdzakelijk verantwoordelijk is voor het wel of niet slagen van zijn of haar carrière en er is een zekere noodzaak voor individuen om actief bezig te zijn met het bouwen van hun carrière (Eby et al., 2003; Forrier et al., 2015). Opvallend genoeg is er maar weinig aandacht voor de context waarin carrières van bijna- of pas afgestudeerden zich ontwikkelen (Mayrhofer et al., 2007), terwijl experts op het vlak van loopbaanontwikkeling aangeven dat de context waarin carrières plaatsvinden juist van grote invloed

kunnen zijn op de ontwikkeling van een carrière (Inkson et al., 2012). Akkermans & Kubasch (2017) stellen in hun review naar *trending topics in careers* terecht dat er een zekere paradox bestaat in literatuur over loopbanen. De meeste onderzoeken benadrukken namelijk de complexiteit en onvoorspelbaarheid van huidige loopbanen, maar tegelijk passen al deze onderzoeken het perspectief van de maakbare carrière toe, waarin een individu succesvol wordt door eigen toedoen. Hoewel dit gedeeltelijk waar is, komt het niet overeen met de complexe realiteit loopbanen en loopbaanontwikkeling. Akkermans et al. (2018) stellen dat een model of onderzoek wat geen ruimte biedt voor onverwachtse en externe gebeurtenissen een incompleet model is en dat er binnen onderzoek meer aandacht moet komen voor context. Dit onderzoek wil hier een bijdrage aan leveren door juist een belangrijke rol toe te kennen aan context binnen loopbaanontwikkeling in de vorm van *career shocks*.

De toepassing van deze *career shocks* levert ook een relevante bijdrage binnen het wetenschappelijke debat. Hoewel er binnen dit debat wel wat aandacht is voor het belang onverwachte gebeurtenissen (Bright et al., 2005; Krumboltz, 2008) is de literatuur over *career shocks* nog erg schaars. Akkermans & Kubasch (2017) stellen in hun review een *future research agenda* op. Meer onderzoek naar *career shocks* is een van de punten die op deze agenda staat. Meer specifiek noemen ze de volgende punten; conceptualiseren wat *career shocks* zijn, welke typen shocks voorkomen onder verschillende groepen en het onderzoeken van de consequenties van dergelijke shocks op werk-gerelateerde en carrière-gerelateerde uitkomsten. Binnen dit onderzoek wordt op alle drie de genoemde punten ingehaakt en gepoogd een bijdrage te leveren aan de literatuur over *career shocks*. Daarnaast wordt in verschillende onderzoeken (Blokker et al., 2019; Akkermans et al., 2018; Seibert et al., 2013) over dit thema aangehaald dat de literatuur over *career shocks* nog behoorlijk jong is en dat er meer (empirisch) onderzoek nodig is. Meer specifiek benoemen Akkermans et al. (2018) dat het concept *career shocks* verder onderzocht moet worden omdat dit zal helpen in het verder onderzoeken van de effecten van *career shocks* op *career outcomes*. Binnen dit onderzoek zal er waar mogelijk ook worden gekeken naar het aanscherpen van de definitie waar mogelijk. Een ander punt van relevantie kan gevonden worden in het meenemen van de rol van het individu en persoonlijke factoren binnen dit onderzoek. Akkermans & Kubasch (2017) komen met aanbevelingen voor vervolgonderzoek. Ze stellen dat de *Conservation of Resources Theory* (Hobfoll, 1983) veelbelovend lijkt in combinatie met onderzoek naar *career shocks*. Binnen dit onderzoek wordt hier in zekere mate gehoor aan gegeven en wordt de rol van persoonlijke karakteristieken meegenomen door gebruik te maken van de *Conservation of Resources Theory*.

1.4.2 Maatschappelijk en praktische relevantie

Dit onderzoek kent ook een maatschappelijke relevantie. In eerste instantie gebeurt dit door inzicht te krijgen in welke verschillende *career shocks* bijna- of pas afgestudeerden hebben ervaren en welke invloed dat heeft op hun verdere loopbaan. Er is nog weinig bekend over *career shocks* en hun impact, en het krijgen van inzicht hierin kan helpen in het eventueel oplossen van problemen voor de maatschappij. Er zijn namelijk behoorlijk wat problemen voor bijna- en pas afgestudeerden aan het licht gekomen in het afgelopen jaar. In eerste instantie zit de economie op slot als gevolg van de corona-crisis en veel bedrijven en organisaties zetten een vacaturestop in, wat het voor recent afgestudeerden lastig maakt om een baan te vinden. Het CBS (2020) laat dit duidelijk in cijfers zien: Het werkloosheidspercentage onder pas afgestudeerde hbo'ers en wo'ers tussen de 20 en 25 jaar was in het tweede kwartaal van 2019 nog 2,8 procent, in 2020 schoot dit omhoog naar 6,6 procent. Het laat zien dat het probleem van moeite hebben met het vinden van een baan als afgestudeerde hoger opgeleide reëel is. De jongeren onder 25 raken haast hun baan kwijt voordat ze begonnen zijn, en door gebrek aan werkervaring is ander werk zoeken nog lastiger. Daarnaast laten andere cijfers van het onderzoeksinstituut zien dat het werkloosheidspercentage onder jongeren tussen de 20 en 25 die nog onderwijs volgen is gestegen van 5,3 procent in 2019 naar 8,3 procent in 2020. Dit betekent waarschijnlijk dat werkende studenten hun banen hebben verloren, iets wat ook voor (financiële) stress en onzekerheid kan zorgen.

Verschuillende onderzoeken laten ook zien dat de corona-crisis veel impact maakt op de mentale gezondheid van bijna- en pas afgestudeerden. Werkloosheid op zich kan een trigger zijn voor negatieve gevolgen voor de mentale gezondheid (Van der Meer, 2012). Het is namelijk een grote bron van stress, met name als de economie zich terugtrekt en er maar weinig andere opties op banen zijn. Daarnaast ervaren studenten anno 2021 meer psychische klachten dan voorheen door de impact van de coronacrisis op hun studie en studievoortgang (Caring Universities, 2020). Studentenwelzijn was voor corona ook al een punt van aandacht en nu deze voor studenten nog meer verslechterd is, is het voor de maatschappij om meer inzicht te krijgen aan de oorzaken hiervan. Dit onderzoek wil daar aan bijdragen door te onderzoeken wat de impact is van de *career shocks* op de loopbanen van studenten en welke eventuele doorwerking dit heeft.

Naast een wetenschappelijke en maatschappelijke relevantie kan er ook een praktische relevantie worden gevonden in dit onderzoek. Het onderzoekt poogt namelijk een inzicht te verkrijgen in de zaken en gebeurtenissen waar bijna- en pas afgestudeerden tegen aanlopen in het afgelopen jaar en welke rol dit speelt in hun verdere loopbaankeuzen. Dit inzicht kan universiteiten en studentenwelzijn organisaties helpen in het anticiperen op problemen die zij zien onder studenten. De struikelblokken

en/of *career shocks* die studenten tegenkomen kunnen door universiteiten worden aangepakt met hopelijk het beperken van negatieve uitkomsten en eventueel ook positieve uitkomsten tot gevolg.

Leeswijzer

De inleiding wordt opgevolgd door de verdere hoofdstukken binnen dit onderzoek, te beginnen met het theoretisch kader in hoofdstuk 2. In het theoretisch kader wordt een overzicht geboden van de hetgeen wat er in de literatuur reeds bekend is over het onderzoeksthema en wat relevant is voor dit onderzoek. In hoofdstuk 3 wordt besproken welke methoden en technieken gebruikt zijn om het onderzoek uit te voeren en een antwoord te formuleren op de onderzoeksvraag. In hoofdstuk 4 worden de resultaten en bevindingen van het onderzoek geformuleerd, beschreven vanuit de empirie. In hoofdstuk 5 wordt de theorie en empirie aan elkaar verbonden en op deze wijze wordt de conclusie geformuleerd. Tot slot worden in hoofdstuk 6 de duiding van de literatuur, beperkingen van het onderzoek en suggesties voor toekomstig onderzoek en de praktijk geformuleerd in de discussie.

2. Theoretisch kader

Leeswijzer

In deze paragraaf wordt er gepoogd om vanuit de literatuur en antwoord te formuleren op de geformuleerde deelvragen:

1. *Wat zijn career shocks en op basis waarvan kunnen ze onderscheiden en/of gecategoriseerd worden?*
2. *Wat is er bekend binnen de loopbaan literatuur over de rol van career shocks op loopbanen en loopbaankeuzeprocessen van bijna- en pas afgestudeerden?*
3. *Op welke wijze spelen individuele hulpbronnen een rol in de wijze waarop career shocks worden ontvangen en zich verhouden tot loopbaankeuzeprocessen van bijna- en pas afgestudeerden?*

In eerste instantie wordt er ingegaan op het theoretische concept *career shocks* en wordt beschreven wat *career shocks* zijn en op basis waarvan ze onderscheiden, geconceptualiseerd en/of gecategoriseerd kunnen worden (2.1). Vervolgens wordt erin gegaan op de loopbaanontwikkeling van bijna- en pas afgestudeerden en wordt besproken wat er bekend is over de rol die *career shocks* kunnen spelen in de loopbanen en loopbaankeuzeprocessen van bijna- en pas afgestudeerden (2.2). Tot slot wordt er ingegaan op de rol de hulp- en of energiebronnen die een rol kunnen spelen in de omgang met *career shocks*, aan de hand van de *Conservation of Resources Theory* (2.3).

2.1 Career Shocks

2.1.1 Career Shocks: afkomst en betekenis

Sinds de komst van de nieuwe paradigma's op het vlak van literatuur over loopbanen ligt de nadruk binnen het wetenschappelijke debat op het individu en datgene wat het individu moet kunnen, leren, maken, kiezen of verkrijgen om zo een succesvolle loopbaan te creëren (Arthur & Rousseau, 1996; Briscoe et al, 2006; Akkermans & Tims, 2016). Met de opkomst van de *Chaos Theory of Careers* (Bright & Pryor, 2005, Pryor & Bright, 2007) en de *Happenstance Learning Theory* van Krumboltz (2008) nam de waardering van ongeplande gebeurtenissen toe in onderzoek naar loopbaanontwikkeling (Hirschi, 2010). Meer recent is daar door onder andere Akkermans & Kubasch (2017) en ook Forrier et al. (2018) de notie aan toegevoegd dat het binnen loopbaanontwikkeling echt belangrijk is om aandacht te geven aan onverwachtse en externe gebeurtenissen, omdat men anders geen compleet beeld kan vormen van *contemporary career development* en de onderliggende processen. Een manier om dit te doen is door het concept *career shocks* te integreren in onderzoek naar huidige loopbanen, waarvoor binnen dit onderzoek wordt gekozen; maar dan moet eerst de volgende vraag worden beantwoord: *wat is een career shock en waar komt het concept eigenlijk vandaan?*

Hoewel het op het eerste gezicht lijkt alsof de roep om aandacht voor *career shocks* binnen de literatuur nieuw is, is het tegenovergestelde waar, het gaat eerder om een hernieuwde aandacht. Een aantal decennia geleden was er reeds aandacht binnen het wetenschappelijke debat voor een vergelijkbaar begrip als *career shocks*, namelijk *chance events* (Hart et al., 1971; Roe & Baruch, 1967), door Rojewski (1999, p. 267-278) omschreven als *unplanned, accidental, or otherwise situational, unpredictable, or unintentional events or encounters that have an impact on career development and behavior*. Verschillende auteurs hebben door de jaren de invloed van dergelijke *chance events* betoogd en beargumenteerd (e.g. Miller, 1983; Roe & Baruch, 1967; Rojewski, 1999). Allemaal trokken ze de conclusie dat *career development* uit meer bestaat dan *individual agency*. Met de opkomst van het idee van de maakbare carrière is de aandacht voor *chance events* een tijdje weggeweest, maar inmiddels komt deze aandacht stukje bij beetje weer terug. Ook binnen dit onderzoek zal er een grote rol liggen voor het concept *career shocks*, omdat het nodig is om een compleet beeld te vormen van *contemporary career development* en wat daaraan ten grondslag ligt. De term *career shock* is zoals eerder gesteld een behoorlijk nieuwe term waardoor er ook een beperkt aantal definities van bestaat. De meest gebruikte definitie van *career shocks* in de huidige literatuur is de volgende:

A career shock is a disruptive and extraordinary event that is, at least to some degree, caused by factors outside the focal individual's control and that triggers a deliberate thought process concerning one's

career. The occurrence of a career shock can vary in terms of predictability, and can be either positively or negatively valanced. (Akkermans et al. 2018, p. 4)

Een andere definitie van *career shocks* wordt door Seibert et al. (2013) gebruikt in onderzoek naar de relatie tussen *career shocks* en het doen van een vervolgstudie. Daarvoor nemen ze volgende definitie van *career shocks* als uitgangspunt: *We define a career shock as any event that triggers deliberation involving the prospect of a change in an important career-related behavior such as seeking further education, changing occupations, or changing employment status* (Slay et al., 2006). Deze definitie is ouder dan de voorgaande en ook meer toegespitst op één specifieke loopbaankeuze. Binnen dit onderzoek wordt gekeken naar het bredere voorkomen van *career shocks* in de levens van bijna- en pas afgestudeerden en daarvoor is de definitie van Akkermans et al. (2018) passend. Deze definitie is namelijk uitgebreid en geconstrueerd op verschillende onderzoeken naar *career shocks* en vormt naar verwachting een goed en degelijk uitgangspunt voor dit onderzoek.

2.1.1.1 Career Shocks: Bouwstenen

De definitie van Career Shocks is opgebouwd uit een aantal bouwstenen (Akkermans et al., 2018), welke in deze paragraaf kort worden besproken.

In eerste instantie wordt een *career shock* gedefinieerd als een ‘*disruptive and extraordinary event*’. Wanneer er dus over *career shocks* gesproken wordt gaat het om ontwrichtende gebeurtenissen die van grote impact zijn op het leven of de loopbaan van individuen. In het geval van de doelgroep en context van dit onderzoek zou het verlies van een bijbaan als gevolg van een pandemie een voorbeeld kunnen zijn.

Vervolgens wordt er gesteld dat een *career shock* een event is dat tot op zekere hoogte buiten de controle van het individu valt. Dit is een vrij belangrijke bouwsteen binnen de definitie van *career shocks* omdat het de essentie benadrukt van het al eerdergenoemde belang van meenemen van contextuele factoren. Het laat zien dat niet alleen het individu bepalend is maar dat ook gebeurtenissen die buiten de controle van een individu van invloed zijn. Opvallend in deze definitie is de nuance door de zinsnede ‘tot op zekere hoogte’. Hiermee wordt bedoeld dat hoewel sommige gebeurtenissen niet compleet onverwacht zijn, er toch een bepaalde mate van gebrek aan controle is over de shock en haar gevolgen (Rojewski, 1999). Een bekend voorbeeld hiervan is het krijgen van een baby; in de meeste gevallen is het krijgen van een baby geen onverwachtse gebeurtenis en is er 9 maand de tijd om hierop voor te bereiden. Toch kunnen de gevolgen van deze gebeurtenis buiten de controle van een individu liggen. Zo kan de geboorte bijvoorbeeld leiden tot gevolgen voor gezondheid van de moeder of het kind. In navolging van deze voorbeelden kan er dus gesteld worden dat het een ‘*key characteristic*’ is van *career*

shocks dat hun voorkomen en gevolgen niet volledig onder de controle van een individu vallen en dat *career shocks* dus over meer gaan dan het individu alleen.

De volgende bouwsteen van een *career shock* wordt als volgt gedefinieerd: ‘a *career shock* triggers a *deliberate thought process concerning one’s career*’. Dit aspect van de definitie vindt haar grondslag meer in de psychologie. Seibert et al. (2013) stellen dat een shock leidt tot een psychologische analyse en herwaardering van de waarschijnlijkheid dat iemand zijn of haar doel bereikt in de geplande loopbaan. Meer specifiek triggert een *career shock* iemand om na te gaan denken over de verdere loopbaan. Afhankelijk van de persoonlijke kenmerken en bronnen van een individu leidt dit proces tot verschillende uitkomsten. Zo kan een afstuderende student aan het denken worden gezet wat betreft bijvoorbeeld het gebrek aan banen op de arbeidsmarkt. Seibert et al. (2013) stellen in hun onderzoek dat het waarschijnlijk is dat werknemers hun loopbanen veranderen als gevolg van een *career shock*. Meer specifiek stellen zij dat het ervaren van *reduction-in-workforce* kan leiden tot het volgen van een vervolgstudie. Dit is te verklaren door het feit dat mensen aan het denken worden gezet door een shock, wat kan leiden tot *career image violation* (Beach & Mitchell, 1987), wat kortgezegd omschreven kan worden als het gevoel dat carrière doelen niet behaald zullen worden. Om dit probleem op te lossen kan een individu een vervolgstudie gaan doen. Specifiek voor bijna- en pas afgestudeerden kan dit ook het gevolg zijn, wanneer zij bijvoorbeeld het idee hebben niet *employable* genoeg te zijn op de arbeidsmarkt die steeds krappere wordt. In het doen van een vervolgstudie kan dan een mogelijke oplossing voor dit probleem worden gevonden. Een ander voorbeeld; wanneer een afgestudeerde wil voorkomen dat hij alleen via online communicatiemiddelen aangenomen en ingewerkt zal worden (een mogelijk gevolg van de pandemie), kan hij de toetreding tot de arbeidsmarkt uitstellen door een vervolgstudie te gaan doen. Dit zijn enkele voorbeelden, afhankelijk van de verschillende individuen en zijn of haar persoonlijke hulpbronnen kunnen de gevolgen van een *career shock* uiteraard variëren.

Daarnaast stellen Akkermans et al. (2018) dat een *career shock* kan variëren in de mate waarin hij verwacht of onverwacht is. Dit klinkt in eerste instantie wat onwennig aangezien de essentie van *career shocks* voor een deel ligt in het onverwachtse. Het gaat in deze definitie echter over de mate waarin een shock onverwachts is; voor sommige gebeurtenissen zijn de effecten onverwachts en voor sommige gebeurtenissen is de gebeurtenis zelf onverwachts. Dit aspect van de definitie lijkt enigszins overeen te komen met aspect van controleerbaarheid en lijkt wat dubbelop. Toch is het interessant om de voorspelbaarheid mee te nemen in de definitie omdat het een aspect is wat ook bepalend kan zijn voor de rol die *career shocks* kunnen spelen in verdere loopbaankeuzen. In de volgende paragraaf zal ook worden ingegaan op het belang van het combineren van de aspecten voorspelbaarheid en controleerbaarheid.

Tot slot wordt benoemd dat *career shocks* zowel positief als negatief ontvangen kunnen worden, gebaseerd op onderzoek van Holtom et al. (2012). Ook Seibert et al. (2013) stellen dat er wel degelijk een onderscheid kan worden gemaakt tussen positieve en negatieve *career shocks* en dat de gevolgen van deze shocks per individu kunnen verschillen en daardoor soms ook moeilijk te zijn voorspellen.

2.1.1.2 Handvatten om Career Shocks te onderscheiden

In de voorgaande paragraaf is de definitie van *career shocks* besproken met de onderscheidende bouwstenen van *career shocks*. Akkermans et al. (2018) onderscheiden naast deze bouwstenen in de definitie ook een aantal handvatten. De functie van deze handvatten ligt in het helpen onderscheiden, conceptualiseren en structureren van verschillende *career shocks* en dan met name hun mogelijke impact. Dit klinkt op het eerste gezicht dubbelop in combinatie met de gedefinieerde bouwstenen. Toch zijn de handvatten wezenlijk anders dan de bouwstenen. De bouwstenen betreffen meer de aard van een *career shock*, in welke vorm zij kan voorkomen. De handvatten fungeren meer als een soort van voorwaarden op basis waarvan een *career shock* en haar impact onderscheiden kan worden. Akkermans et al. (2018) formuleren de volgende handvatten: Frequentie, controleerbaarheid, voorspelbaarheid en valentie, duur en bron. Hieronder worden de handvatten besproken en aan de hand van voorbeelden de functie van verschillende handvatten geduid.

Frequentie

Een eerste handvat is frequentie. *Career shocks* worden gedefinieerd als ongewone en onverwachtse gebeurtenissen, waarmee indirect wordt gesteld dat het gebeurtenissen zijn die over het algemeen niet vaak voorkomen. Toch kan er wel verschil worden gemaakt tussen verschillende shocks en zullen sommige shocks vaker voorkomen dan anderen. Akkermans et al. (2018) stellen dat deze variatie in frequentie van invloed kan zijn op de invloed die *career shocks* hebben op *career outcomes*. *Career shocks* kunnen dus variëren in de mate waarin ze voorkomen, maar daarnaast kan een *career shock* ook pas een shock worden nadat hij een aantal keer is voorgekomen. Rigotti (2009) bijvoorbeeld stelt in zijn onderzoek dat werknemers *breaches* accepteren tot een bepaalde grens waardoor een drempel wordt bereikt en deze *breaches* niet meer worden geaccepteerd. Concreet toegepast op de doelgroep zou het voorbeeld van solliciteren worden genomen: als iemand één keer wordt afgewezen voor een sollicitatie is dit misschien nog niet zo erg, als dit echter 10 keer gebeurt zal naar verwachting de gebeurtenis ook daadwerkelijk als impactvol en negatief worden ervaren. Dit doet denken dat er dus twee manieren zijn waarop frequentie van invloed kan zijn in het bepalen van de rol die *career shocks* kunnen spelen op een loopbaankeuzeproces.

Controleerbaarheid en voorspelbaarheid

Zoals eerder besproken zijn controleerbaarheid en voorspelbaarheid eigenschappen die op elkaar lijken, en ze spelen dan ook vaak gecombineerd een rol in het loopbaankeuzeproces. Een voorbeeld; Als

iemand uitloop van studie ervaart en controleerbaarheid en voorspelbaarheid van deze gebeurtenis zijn laag, is de kans groot dat dit leidt tot negatieve *career outcomes* (Akkermans et al., 2018). Als deze gebeurtenis echter meer voorspelbaar is (iemand weet op tijd dat hij of zij uitloop zal ervaren) en meer controleerbaar (iemand heeft de kans om de toekomstplannen daar op aan te passen) is de verwachting dat de negatieve effecten minder zijn door emotionele en stress-gerelateerde mechanismen (Hobfoll, 1989). Het laat zien dat hoewel de begrippen erg op elkaar lijken, ze wel beide verschillende gevolgen kunnen hebben.

Valentie

Bij valentie is het logisch om te verwachten dat hoe positiever een shock wordt gezien, hoe positiever de *career outcomes* van deze shock zullen zijn en andersom. Daaruit volgt de conclusie dat de impact van een *career shock* kan variëren afhankelijk van hoe sterk een individu een shock ervaart, ofwel; *In operationally defining the valence of career shocks, we need to be mindful that it is the experienced valence of the shock to the individual itself that determines its categorisation, and not the degree to which the event has positive or negative consequences for the individual career or the organisation in which the individual is employed* (Akkermans et al., 2018). Ter illustratie; het krijgen van een tweeling kan ervaren worden als heel positief, terwijl het tegelijkertijd heel schadelijk kan zijn voor iemand zijn loopbaanontwikkeling. In dit geval wordt het nog steeds zien als een positieve shock, ongeacht de negatieve *career outcomes*. Meer toegepast op de doelgroep van dit onderzoek kan het voorbeeld van studievertraging worden genomen: Studievertraging kan als negatief worden ervaren, de naam zelf heeft al een negatieve bijklank, en het kan leiden tot meer schulden en vertraging van toetreding tot de arbeidsmarkt. Studievertraging kan echter ook als positief worden ervaren door studenten die nog niet de arbeidsmarkt willen betreden of achteraf positieve gevolgen ervaren van deze studievertraging. Het is dus belangrijk om *career shocks* niet te isoleren maar in de context te bekijken en daarin de impact op loopbaankeuzeprocessen mee te nemen.

Duur

Dit vierde handvat kan in tweeën worden opgedeeld, namelijk de duur van de shock zelf en de duur van de consequenties van de shock. Ter illustratie: een periode van depressie neemt naar verwachting meer tijd in beslag dan het toegelaten worden tot een master. Wat betreft de duur van de consequenties; het accepteren van het afgewezen worden voor een baan neemt waarschijnlijk meer tijd in beslag dan het accepteren van het aangenomen worden voor een baan. Akkermans et al. (2018) stellen dat een shock die langer duurt, naar verwachting heftigere consequenties heeft. Daarbij is wel wat nuance nodig en zal het de impact ook afhangen van verschillende combinaties van bouwstenen en handvatten. De auteurs stellen dat een korte heftige shock waarschijnlijk is meer impact te maken dan een lange, maar weinig ontwrichtende shock.

Bron

Morrell et al. (2004) stellen dat de bron van een *career shock* belangrijk is om mee te nemen in onderzoek. Er zijn verschillende bronnen zoals interpersonele (*sexual harassment*/ discriminatie), familie-gerelateerde (zwangerschap, scheiding, dood, ziekte), organisationeel (ontslag), environmenteel (natuurramp), geopolitiek (oorlog). Binnen de huidige literatuur lijkt het alsof er nog niet veel bekend is over de gevolgen van *career shocks* van verschillende aard. Toch is het een interessant handvat om mee te nemen, om dat het ook helpt in het onderscheiden van verschillende *career shocks* op basis van hun variërende aard.

De definitie die net is geschetst en uitgewerkt is een definitie die op dit moment het meest gangbaar is binnen de loopbaanliteratuur en ook is gestoeld op recente literatuur binnen dit vakgebied. Tegelijkertijd is het een definitie die ruimte laat voor veel interpretaties. Voor dit onderzoek kan dat van toegevoegde waarde zijn, omdat er wordt gezocht naar verschillende *career shocks* en het onderzoek exploratief van aard is. Op basis van de resultaten van het onderzoek zal gekeken worden of *career shocks* voorkomen onder bijna- en pas afgestudeerden en zo ja, welke van de bovengenoemde bouwstenen en handvatten daarbij een rol spelen. Op dit moment echter bevindt de literatuur over *career shocks* zich nog in een verkennend stadium en zal de door Akkermans et al. (2018) opgestelde definitie als uitgangspunt fungeren. De verwachting is dat de bouwstenen en handvatten te herkennen zullen zijn in de empirische resultaten, waarbij bepaalde combinaties van bouwstenen en handvatten de mate van impact van een *career shock* zullen bepalen (Akkermans et al., 2018). Meer specifiek kan er een aantal verwachtingen worden opgesteld betreffende specifieke bouwstenen en handvatten, in de eerste plaats wat betreft valentie; hoe positiever een *career shock* wordt ervaren door iemand, hoe positiever ook de gevolgen voor de verdere loopbaan zullen zijn. Hierbij is de rol van het individu erg belangrijk, want ook al kunnen er op het eerste gezicht meteen negatieve gevolgen zijn voor de loopbaan; als het individu de shock ervaart als positief wordt hij ook zo gedefinieerd. In de tweede plaats wat betreft duur: *career shocks* die langer duren zullen ook ergere gevolgen hebben en afhankelijk van de voorspelbaarheid en controleerbaarheid kan deze verwachting wijzigen (Akkermans et al., 2018).

2.2 Loopbaanontwikkeling van bijna- en pas afgestudeerden

Voor er wordt ingegaan op de rol die *career shocks* kunnen hebben op de loopbaanontwikkeling en de loopbaankeuzeprocessen van bijna- en pas afgestudeerden is het van belang om eerst inzicht te krijgen in de literatuur die bekend is over de loopbaanontwikkeling van deze doelgroep. Door de pandemie worden individuen vandaag de dag haast gedwongen om hun loopbaan te (her)overwegen, maar ook

zonder een pandemie is loopbaanontwikkeling een belangrijk thema onder bijna- en pas afgestudeerden. Binnen de wetenschappelijke literatuur wordt de fase waar individuen zich op het begin van hun carrière in bevinden de *school-to-work transition* genoemd (Vuori et al., 2015). Verschillende auteurs benoemen dat deze transitie een moeilijke en stressvolle periode kan zijn voor individuen, omdat het een periode is waarin individuen onder andere een professionele identiteit moeten ontwikkelen (McKee-Ryan et al., 2005) en een passende baan moeten vinden (Scherer, 2004). Daarnaast vereist de huidige arbeidsmarkt veel flexibiliteit en *career self-management* (Akkermans et al., 2013). De transitie van opleiding naar werk is een kritieke fase, dat blijkt ook wel uit de onderzoeken die laten zien dat problemen met of in deze transitie kunnen leiden tot stress (Stea et al., 2019), angst, demotivatie (Schwartz et al., 2005) en van negatieve invloed zijn op de mentale gezondheid en kwaliteit van leven (Bartelink et al., 2019).

De transitie van opleiding naar werk is een proces waarbij veel keuzes kunnen en moeten worden gemaakt. Vanuit de wetenschappelijke literatuur kan gesteld worden dat loopbaanontwikkeling een proces is wat begint in de kindertijd (McMahon & Watson, 2008) en wat ook op latere leeftijd nog een rol kan spelen (Bohlmann et al., 2017) waarbij individuen een actieve rol spelen in de constructie van hun eigen carrièrepaden, beïnvloed door zowel persoonlijk als contextuele factoren. Wat betreft individuele factoren zijn er tal van onderzoeken die aantonen dat het een belangrijke rol speelt in de loopbaanontwikkeling van een individu (e.g. Howard et al., 2009; Rogers et al., 2008). Zoals reeds eerder in het onderzoek genoemd is, is het uitgangspunt van de meeste onderzoeken en bestaande literatuur wat betreft loopbaanontwikkeling dat de rol voor context ligt in de veranderende (arbeids)omgeving en dat het individu daar op kan anticiperen door zichzelf capabeler te maken en resources te genereren. Het startpunt van de meeste onderzoeken is namelijk dat een goede voorbereiding een van de belangrijkste zaken is om succesvol te zijn in de overgang van het studerende naar het werkende leven (e.g. Koivisto et al., 2011).

2.2.1 Loopbaanontwikkeling ten tijde van de coronapandemie

Het gevolg van de focus op het individu binnen de loopbaanontwikkeling literatuur kan ertoe leiden dat de rol voor context binnen deze literatuur wordt genegeerd, ondanks dat het wel van belang is. De context waarin carrières zich ontwikkelen verandert namelijk door de tijd heen en afhankelijk van hoe een individu daar mee omgaat veranderen ook de *career outcomes*. Parola (2020) haalt in haar onderzoek naar loopbaanontwikkeling ten tijde van de coronacrisis verschillende studies aan die laten zien dat de context waarin transities van opleiding naar werk plaatsvinden erg belangrijk zijn en ook bepalend voor verdere keuzes in de loopbaan (Baltes et al., 1980; Bynner & Parsons, 2002; Bynner, 2012). Toch blijft de rol van context binnen de literatuur over loopbaanontwikkeling een onderschoven

kindje, en dan met name de rol voor externe gebeurtenissen die niet zomaar voorkomen of opgelost kunnen worden door individuele factoren of competenties.

Dit onderzoek focust zich op de invloed van *career shocks* op de loopbaankeuzen die bijna- en pas afgestudeerden maken ten tijde van de coronapandemie. De coronapandemie is een behoorlijke grote contextuele factor en het is daarom ook van belang om deze factor niet onaangeraakt te houden. Uit onderzoeken die specifiek gericht zijn op loopbaanontwikkeling ten tijde van de coronapandemie blijkt dat de fase waarin individuen de overgang van werk opleiding naar werk maken een fase is waarin deze individuen gevoelig zijn voor invloeden van buitenaf (Parola, 2020). Apart gezien van de coronapandemie is deze doelgroep een risicogroep ten tijde van crises. Pas afgestudeerden ten tijde van slechte economieën lopen een hoger risico om een mismatch te ervaren wat betreft baan en krijgen daarnaast ook vaker te maken met werkloosheid (Kahn, 2010). Uit het meest recente rapport van de International Labor Organization (2020) blijkt dat de coronacrisis waarschijnlijk gaat leiden tot behoorlijke uitsluiting van deze doelgroep op de arbeidsmarkt. Andere recente literatuur laat zien dat de doelgroep van bijna- en pas afgestudeerden in de hoogste risicogroep vallen voor mentale ziektes (Cao et al., 2020; Huang and Zhao, 2020). Uit een onderzoek van Brooks et al. (2020) blijkt dat de coronapandemie een behoorlijke impact maakt op de mentale gezondheid van *young adults*. Uit het onderzoek van Parola (2020) onder recent afgestudeerden in Italië komt naar voren dat de coronapandemie van invloed is op de toekomstplannen; plannen en ambities voor de toekomst worden een halt toegeroepen, iets wat ook weer van invloed kan zijn op de mentale gezondheid van deze doelgroep (McKee-Ryan et al., 2005). Hetzelfde onderzoek laat zien de afgestudeerden hun leven nu ervaren als ze vastzitten in het heden, zich wel bewust van de vaardigheden die ze hebben opgedaan in de vorige jaren van opleiding, maar zonder te weten hoe en waar ze deze vaardigheden kunnen toepassen. Dit leidt bij deze doelgroep tot gevoelens van stress, ongemak, hulpeloosheid, onkunde, angst en rusteloosheid.

2.2.2. *Career Shocks: bepaald door context of individu?*

In de relevanties is het reeds benoemd; er is een gebrek aan loopbaan literatuur met aandacht voor de rol van context. Forrier et al. (2015) en Nelissen et al. (2016) besteden hier in hun onderzoeken ook aandacht aan en hebben al meermaals opgeroepen tot het meenemen van de rol van context binnen literatuur, tot nog toe met gematigd succes (Nelissen, 2017; Clarke, 2008). De onderzoekers stellen dat in de huidige wereld waarin continu veranderende loopbanen centraal staan, de oplossing binnen loopbaanliteratuur steeds wordt gevonden in een sterke focus op *agency* (Forrier et al., 2009, 2015, 2018; Delva et al., 2021). Tegelijk leidt die sterke focus op *agency* tot het minimaliseren van de invloed van structurele factoren op loopbaanpatronen en uitkomsten, terwijl deze wel een rol spelen. Ze haalt een aantal onderzoeken aan welke hebben geprobeerd deze context factoren toch mee te nemen in

onderzoek en ze constateert dat deze onderzoeken allemaal concluderen dat de kansen en mogelijkheden voor individuen variëren over tijd en ruimte en niet puur bepaald worden door individuele kennis, vaardigheden en andere eigen verdiensten (King et al., 2005; Feldman & Ng., 2007). Vervolgens wordt erin het onderzoek van Forrier et al. (2018) specifiek ingegaan op de Conservation Of Resources Theory. Kortgezegd is de stelling van Forrier et al. (2018) dat kansen en mogelijkheden, en daarmee ook eventueel loopbaankeuzen worden bepaald door individuele bronnen/resources, maar dat context ook bepalend kan zijn in wat als normaal wordt gezien en wat dus wordt nagestreefd binnen een samenleving. Daarnaast benoemen Forrier et al. (2018) de 'dark side' van het onderscheid tussen context of individu: *we make the case that the agency perspective is only valid and realistic for those who are already highly employable (...) the winner takes it all, the loser has to fall*'. Individuen met weinig bronnen zullen minder mogelijkheden tot agency hebben dan individuen met veel bronnen en daarmee dus ook meer bepaald worden door contextfactoren.

Een andere auteur, Schoon (2020) concludeert in haar review aangaande de rol van *structure & agency* in de transitie van opleiding naar werk dat agency erg gevoelig is voor context, zoals economische en sociale veranderingen, maar dat individuen ook weer niet passief worden blootgesteld aan externe omstandigheden. Samengevat stelt ze het volgende: *SWT (School-to-work transition) has to be understood as a developmental process that extends over time, where structures shape and enable agency and individuals both reproduce and transform the structures that influence them*. Zowel Forrier et al. (2018) als Schoon (2020) zien dus de rol van *structure & agency* als onlosmakelijk met elkaar verbonden wat betreft loopbaanontwikkeling. Deze studie wil daaraan beantwoorden door zowel *structure* als *agency* factoren mee te nemen zonder het agency-perspectief meteen als 'oplossing' te zien.

2.2.3 Career shocks en hun rol binnen loopbaanontwikkeling

Ondanks dat de literatuur over *career shocks* nog behoorlijk nieuw is, is er door verschillende auteurs al wel een aantal mogelijke gevolgen van *career shocks* op de loopbaanontwikkeling opgesteld. Hier worden de meeste bekende en onderzochte gevolgen besproken;

Onverwachtse en impactvolle gebeurtenissen kunnen de carrièrepaden van *young professionals* veranderen, door Bright et al. (2005) omschreven als *chance events*. Al in de vorige eeuw werd door Roe & Baruch (1967) geconstateerd dat individuen gebeurtenissen in hun carrière niet zien als een reeks logische keuzes, maar meer als het resultaat van toevalligheden en externe invloeden. Door de jaren heen is de opvatting dat onverwachtse gebeurtenissen van invloed zijn op loopbaanontwikkeling en keuzeprocessen binnen de loopbaanontwikkeling onderbouwd door tal van auteurs en onderzoeken;

Bright et al. (2005) constateren dat onverwachtse gebeurtenissen van invloed zijn op *career decision making*, Betsworth & Hanson (1996) constateerden al eerder dat chance events een belangrijke factor zijn in *career decision making*. Ook Hirschi (2010) onderzoekt de rol van dergelijke chance events in loopbaankeuzen. Daarnaast wordt binnen het onderzoek van Hirschi (2010) ook de rol van persoonlijke karakteristieken aangehaald, hij poogt *structure & agency* te combineren. Hirschi (2010) concludeert op basis van zijn onderzoek dat de persoonlijke karakteristieken 'openheid' en 'locus of control' in significante mate de perceptie van onverwachtse gebeurtenissen beïnvloed. Daarnaast concludeert hij dat chance events door individuen met minder *agentic possibilities* als meer invloedrijk worden ervaren op het verloop van hun carrière. Dit is in overeenstemming met de eerder besproken literatuur betreffende loopbaanontwikkeling. Meer concreet kunnen *career shocks* van invloed zijn op de pogingen van *young professionals* om hun *employability* te verhogen. Dit is gebaseerd op recent onderzoek van Blokker et al. (2019) die op basis van zijn onderzoek concludeerde dat positieve *career shocks* bij *young professionals* leiden tot meer pogingen om *career succes* te behouden en *employable* te worden, terwijl negatieve *career shocks* het omgekeerde effect hebben.

Tot slot blijkt uit de literatuur dat *career shocks* de waarschijnlijkheid van *young professionals* kunnen verhogen om een master of postdoc studie te gaan doen. Dit betekent ook dat daarmee wordt ook de toetreding tot de arbeidsmarkt uitgesteld. Seibert et al. (2013) onderzoeken deze relatie tussen *career shocks* en het doen van een vervolgstudie. Binnen dit onderzoek gebruiken ze de eerdergenoemde definitie van *career shocks*: *We define a career shock as any event that triggers deliberation involving the prospect of a change in an important career-related behavior such as seeking further education, changing occupations, or changing employment status (Slay, Taylor, & Williamson, 2006)*. Kortgezegd stellen de auteurs dat *career shocks* een proces van denken in gang kunnen zetten waardoor individuen hun carrière gaan heroverwegen. Dit kan leiden tot een *career transition*; de keuze om iets anders te gaan doen zoals een vervolgstudie. Het betekent niet dat al het carrière-gerelateerde gedrag wordt bepaald door *career shocks*.

Kortgezegd kan gesteld worden dat *career shocks* van invloed kunnen zijn op de loopbaan(keuzes) van bijna- pas afgestudeerden. Vanuit de theorie kunnen de verwachtingen worden opgesteld dat de carrièrepaden van bijna- en pas afgestudeerden kunnen veranderen als gevolg van een *career shock*. Dit kan op allerlei manieren plaatsvinden, op basis van de literatuur kan de verwachting worden opgesteld dat sommige respondenten als gevolg van een *career shock* zullen pogen om meer *employable* te worden en dat de waarschijnlijkheid van het volgen van een master of postdoc studie zal toenemen. Daarnaast wordt verwacht dat er een grote rol ligt in de contextfactor 'coronapandemie'. Tot slot wordt verwacht dat keuzen worden bepaald door een wisselwerking tussen context en individu

waarbij individuen met meer resources meer agency zullen ervaren dan individuen met weinig resources.

2.3 Career shocks & Conservations of Resources Theory

Zoals in de vorige paragraaf al enigszins naar voren kwam is het lastig om de uitkomsten van verschillende *career shocks* te voorspellen (Akkermans et al., 2018; Rojewski, 1999; Seibert et al., 2013). Dit is deels te verklaren doordat *career shocks* zelf onvoorspelbare gebeurtenissen zijn en in tal van verschillende voor kunnen komen, maar voor een groot deel ligt er ook een oorzaak in de variatie aan individuen. *Career shocks* laten zich ervoor lenen om zich in verschillende vormen voor te doen en het is afhankelijk van het individu op welke wijze deze shock vervolgens wordt geïnterpreteerd (e.g. Holtom et al., 2005). Akkermans & Kubasch (2017) geven in hun review een aanzet voor verder onderzoek naar het verklaren van de verschillende impact van *career shocks* op verschillende individuen. Ze stellen dat de *Conservation Theory of Resources* (Hobfoll, 2001) interessant is om daarbij te gebruiken. Binnen dit onderzoek wordt er ook voor gekozen om de *Conservation of Resources Theory* mee te nemen omdat de theorie kan helpen om het verkrijgen van inzicht in de verschillende impact die *career shocks* op individuen kunnen hebben door een perspectief te gebruiken dat ruimte biedt voor de rol van zowel *structure* als *agency*.

2.3.1 Conservation of Resources Theory

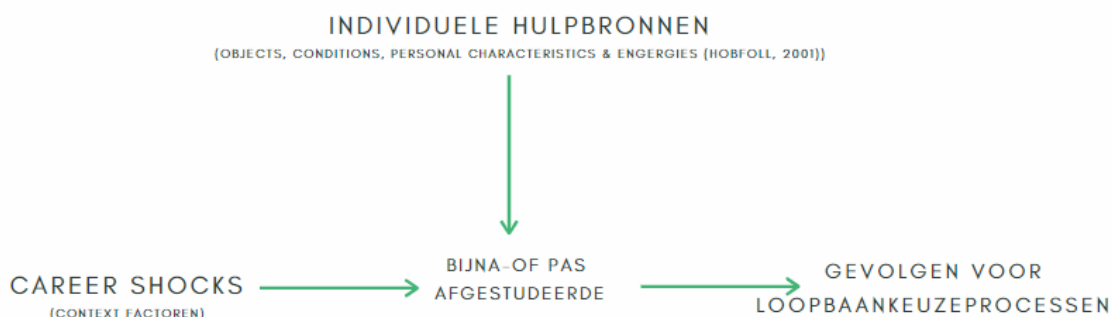
De *Conservation of Resources Theory* (COR-theory) vindt haar grondslag voor een deel in de psychologie. De theorie baseert zich op het idee dat mensen streven naar het behouden en beschermen van hulpbronnen, en proberen om hulpbronnen te verzamelen en te vermeerderen, om zo uiteindelijk hun welzijn en individuele ontwikkeling te verbeteren (Hobfoll, 2011). Het bezit van veel persoonlijke resources (e.g. *self efficacy*) maakt individuen meer weerbaar, flexibel en beter in staat om te gaan met uitdagingen welke ze tegenkomen in hun loopbaan (Hobfoll, 2011). Logischerwijs kan geredeneerd worden dat een *career shock* van invloed kan zijn op het *resource accumulation process*, zowel positief als negatief. Een positieve *career shock* zoals promotie zou bijvoorbeeld kunnen leiden tot de verhoging van *perceived employability*, met de gevolgen van dien. Meer specifiek stelt de *COR-theory* van Hobfoll (1989) het volgende; mensen hebben een basale motivatie om datgene te bewaren wat ze belangrijk vinden. Dit worden hulpbronnen genoemd. Binnen de COR theorie worden er 4 categorieën van deze hulpbronnen onderscheiden, namelijk; 1) objecten (auto, huis), 2) condities (goed huwelijk, baan zekerheid), 3) persoonlijke karakteristieken (Zelfvertrouwen, *social aplomb*), 4) energieën (geld, gunsten). Vervolgens wordt er binnen de theorie gesteld dat er psychologische stress ontstaat als individuen; worden bedreigd met verlies van hulpbronnen, daadwerkelijk deze hulpbronnen verliezen

of falen in het verkrijgen van deze hulpbronnen (Alarcon et al., 2011). In navolging van de theorie gebeurt het volgende als een individu in een situatie komt waar eisen aan hem worden gesteld: het individu gebruikt één van de vier bovengenoemde hulpbronnen om te gaan met de eis of het verlies van hulpbronnen (Alarcon et al., 2011). Daarbij is het principe geldend dat des te meer hulpbronnen iemand heeft, des te effectiever de coping strategieën zijn, wat vervolgens weer leidt tot meer hulpbronnen (Hobfoll, 1989). Andersom werkt het ook; des te minder hulpbronnen mensen hebben, des te slechter de *coping strategie* is wanneer deze mensen in moeilijke situaties komen, wat leidt tot een verlies aan hulpbronnen. De rol voor *coping* is daarmee het hoofdaspect van de *COR-theory*.

Binnen dit onderzoek wordt er gekozen om de *COR-theory* mee te nemen als verklarende mechanisme voor de impact van *career shocks* op bijna – en pas afgestudeerden. De theorie redeneert vanuit psychologie en de gevolgtrekkingen die uit de theorie voortkomen lijken relevant te zijn voor dit onderzoek. Er kan ook een aantal verwachtingen worden opgesteld over de wijze waarop de *COR-theory* en de impact van *career shocks* zich tot elkaar verhouden. In eerste instantie is de verwachting dat mensen zullen streven naar het behouden en waar mogelijk vermeerderen van hulpbronnen ter verbetering van hun welzijn. Daarnaast is de verwachting dat individuen die over veel hulpbronnen beschikken beter kunnen omgaan met stressvolle en impactvolle gebeurtenissen en daarmee hun hulpbronnen behouden of zelfs vermeerderen. Aan de andere kant is de verwachting dat mensen die over weinig hulpbronnen beschikken minder goed kunnen omgaan met impactvolle gebeurtenissen en dat hun hulpbronnen ook zullen afnemen als gevolg van een dergelijke gebeurtenis.

Conceptueel model

Nu de literatuur is besproken kunnen de verschillende concepten en factoren in een model worden geplaatst. Het model (figuur 1) is een illustratie van hoe de verschillende de concepten zich tot elkaar verhouden.



Figuur 1. Conceptueel model

3. Methoden

Leeswijzer

In dit hoofdstuk zal de methodische verantwoording uiteen worden gezet. Er wordt in de eerste plaats ingegaan op de onderzoeksstrategie (3.1). Vervolgens wordt de wijze van dataverzameling toegelicht, waarbij de bijbehorende keuzes en afwegingen worden uiteengezet (3.2) Vervolgens zal ook wijze van data-analyse worden toegelicht (3.3.) en tot slot zal de rol van de onderzoeker en de betrouwbaarheid en validiteit van het onderzoek worden besproken (3.4).

3.1 Verantwoording onderzoeksstrategie

Zoals in het theoretisch kader reeds uiteen is gezet ligt het doel van het onderzoek in het achterhalen van het bestaan van *career shocks* onder bijna- en pas afgestudeerden en de rol die deze shocks kunnen spelen in verdere loopbanen en loopbaankeuzeprocessen. Om deze vraag te beantwoorden is er gekozen voor een kwalitatieve onderzoeksstrategie omdat deze strategie het beste aansluit bij de onderzoeksvraag en het beoogde doel van dit onderzoek. Verschillende redenen hebben bijgedragen aan de keuze voor een kwalitatieve onderzoeksopzet, en deze redenen worden hieronder uiteengezet.

Boeije (2014) schrijft in haar boek over analyseren in kwalitatief onderzoek dat er een heel aantal redenen is om te kiezen voor kwalitatief onderzoek, maar dat het meestal gaat om studies waarin exploratie van het onderwerp van interesse een belangrijke rol speelt. De centrale vraag en het onderzoeksdoel van dit onderzoek zijn exploratief van aard. Er wordt namelijk gezocht naar de identificatie van verschillende *career shocks* en de manier waarop dit doorwerkt op verdere loopbaankeuzen en er is binnen het wetenschappelijk debat nog weinig bekend over welke *career shocks* er onderscheiden kunnen worden. De verwachting uit de literatuur is dat afhankelijk van het individu er verschillende *career shocks* onderscheiden kunnen worden. Door gebruik te maken van een kwalitatieve (exploratieve) onderzoeksstrategie kunnen dergelijke *career shocks* geïdentificeerd worden. Kwalitatief onderzoek staat er namelijk om bekend dat zij zicht richt op het begrijpen van verschijnselen aan de hand van de juiste begrippen (Boeije, 2014)

Een andere eigenschap van kwalitatief onderzoek volgens Boeije (2014) is dat er wordt gefocust op de betekenissen die mensen geven aan gebeurtenissen in hun dagelijks leven en in hun ervaringen. Het uitgangspunt is dat het nodig is om de mens te bestuderen vanuit het eerste-persoonsperspectief om de menselijke overwegingen te begrijpen. Hierbij kijken onderzoekers door de ogen van de mensen die ze bestuderen, en proberen ze de wereld te zien zoals zij die zijn (Tijmstra & Boeije, 2011). Deze eigenschap

is ook van toepassing op dit onderzoek. Het onderzoek is namelijk gericht op het verkrijgen van inzicht in de rol die *career shocks* kunnen spelen in het loopbaankeuzeproces van bijna- en pas afgestudeerden. Door gebruik te maken van kwalitatief onderzoek kan onderzocht worden hoe een bepaalde *career shock* een rol speelt op verschillende manieren. Het is hierbij van toegevoegde waarde dat er, om met Tijmstra & Boeije (2011) te spreken, vanuit het eerste – persoonsperspectief wordt geredeneerd. Zoals uit het theoretisch kader naar voren komt is de rol van persoonlijke factoren en *agency* namelijk van groot belang in het bepalen van de rol die *career shocks* kunnen hebben op loopbaankeuzeprocessen.

3.2 Dataverzameling

3.2.1 Semigestructureerde interviews

Om antwoord te geven op de centrale onderzoeksvraag is binnen dit onderzoek gekozen voor het afnemen van semigestructureerde interviews. Dit zijn interviews waarvan de vragen en antwoorden niet vastliggen maar de onderwerpen wel (Boeije, 2014). Deze interviews zijn gehouden aan de hand van een topic-lijst. In deze topic-lijst staan, zoals de naam zegt, de belangrijkste thema's opgesteld, gebaseerd op voorgaand literatuuronderzoek. Voor de topiclijst zijn de theoretische concepten als uitgangspunt genomen en vervolgens geoperationaliseerd naar meetbare topics. Het interview is heel open ingestoken om zo min mogelijk te sturen, daarom is de eerste vraag als volgt geformuleerd: '*Kan je vertellen hoe het afgelopen jaar er voor jou heeft uitgezien op vlak van studie en werk?*'. Vervolgens is er ingehaakt op de verschillende keuzen en activiteiten die de respondent heeft gemaakt en gedaan en is gevraagd naar de achterliggende redenen voor die keuzen. Op deze manier is geprobeerd te achterhalen wat er ten grondslag ligt aan de keuzen die respondenten maken of de activiteiten die zij ondernemen. De structuur van het interview was behoorlijk afhankelijk van het antwoord van de respondent op de eerste vraag. Wanneer nodig is er ingehaakt op specifieke thema's zoals; *redenen om te gaan werken* en *redenen om te studeren*. In sommige gevallen liepen de thema's natuurlijk in elkaar over en bij sommige interviews werd er wat meer gestuurd om de verschillende concepten uit de literatuur bij langs te gaan. Om te achterhalen of, en zoja welke, *career shocks* zich voordoen onder bijna- en pas afgestudeerden is gevraagd naar welke rol de coronapandemie heeft gespeeld in het afgelopen jaar tijdens studie of werk en welke gevolgen dit heeft gehad. Ook is er gevraagd naar het ervaren van struikelblokken op het vlak van studie, werk of persoonlijk vlak. Een ander voorbeeld van een vraag in dit thema '*zijn er zaken die je aan het denken hebben gebracht over het verloop van je loopbaan? En zoja,*

wat zijn die zaken’? Door het stellen van deze vragen en het behandelen van deze thema’s is gepoogd de theoretische bouwstenen van *career shocks* te vertalen naar operationele topics. Ten derde is er ingehaakt op het concept ‘persoonlijke factoren en hulpbronnen die een rol kunnen spelen’, die haar basis vindt in de *COR-theory* (Hobfoll, 1989). Er is gevraagd naar de zaken waar de respondenten energie uit haalt in het dagelijks leven, en hoe dat dit jaar anders was dan voorheen. Ook is er gevraagd naar eventuele zorgen over; *financiën, de toekomst, sociale relaties en meer algemeen gevoelens van stress*. Wanneer de respondent aangaf dit niet te hebben werd daarop ingehaakt en gevraagd naar de redenen daarvoor. Tot slot zijn de theoretische concepten loopbaanontwikkeling en loopbaankeuzen geoperationaliseerd door de respondent de vraag te stellen: *‘Wat zijn je verdere (loopbaan) plannen voor na het afstuderen?’* Daarbij is ingehaakt op de keuzes en activiteiten die de respondent heeft verteld en gevraagd naar de redenen voor deze plannen en keuzes. Meer concreet werden bij dit thema vragen gesteld als: *‘Op basis waarvan heb je deze plannen gemaakt? Zijn deze plannen anders dan verwacht van tevoren? Heb je het idee van vrijheid in het maken van deze plannen of ervaar je beperkingen, zo ja, welke?’*. De operationalisering van de theoretische concepten heeft geresulteerd in twee topiclijsten, één voor studenten en één voor afgestudeerden, te vinden in bijlage 2.1 en 2.2.

Er is gekozen voor een semigestructureerd interview omdat de topics binnen het interview houvast bieden tijdens het interview, maar ook ruimte bieden voor de exploratieve kant voor het onderzoek wat naar verwachting zal bijdragen aan het opstellen van verschillende *career shocks*. Door gebruik te maken van semigestructureerde interviews is er namelijk ook voldoende ruimte voor de respondent zonder dat hij te veel gestuurd wordt (Boeije, 2014). Vanuit de literatuur kan er namelijk wel een aantal verwachtingen worden opgesteld over *career shocks* en de rol die zij kunnen spelen in een loopbaankeuzeprocess. De verwachting is echter ook dat dit onderzoek een aanvulling kan bieden op de bestaande literatuur over het onderzoeksthema, waardoor het ook belangrijk is om binnen de interviews ruimte te bieden aan andere inzichten dan de inzichten die uit de literatuur worden opgesteld. Daarnaast biedt deze wijze van interviewen de mogelijkheid van doorvragen op specifieke onderwerpen, wat relevant is binnen dit onderzoek. Er wordt namelijk onderzocht welke gebeurtenissen bijna- en pas afgestudeerden zijn tegenkomen in hun loopbaan het afgelopen jaar en vervolgens is het

interessant om door te vragen welke oorzaken daaraan ten grondslag lagen en welke gevolgen het heeft gehad, om zo te bepalen of er sprake is van een *career shock*.

3.2.2 Verantwoording Steekproef

De populatie waar de steekproef uit is getrokken bestaat uit bijna- en pas afgestudeerden, ook af te leiden uit de onderzoeksvraag. De keuze voor deze populatie hangt voor een groot deel samen met de maatschappelijke ontwikkelingen en de maatschappelijke relevantie van dit onderzoek. Met bijna- en pas afgestudeerde universitaire studenten worden studenten bedoeld die dit jaar afstuderen en afgestudeerden die in het afgelopen jaar, ten tijde van corona, zijn afgestudeerd. Deze mensen hebben namelijk de gevolgen van de coronapandemie op hun loopbaan gemerkt. In de relevanties is reeds besproken waarom het interessant om onderzoek te doen onder deze groep, omdat zij hard worden geraakt door de gevolgen van de coronacrisis. Meer specifiek is er gekozen voor universitaire studenten. Er is gekozen voor studenten van eenzelfde opleidingsniveau omdat anders de variatie te groot is. Opleidingsniveau is namelijk een factor die bepalend kan zijn in het ervaren van verschillende *career shocks* en hun impact en deze factor wordt niet binnen dit onderzoek meegenomen. Akkermans en Kubasch (2017) stellen in hun review over *trending topics in careers* een *future research agenda* op waarin ze stellen dat het interessant is om te onderzoeken welke typen shocks voorkomen onder verschillende groepen. Universitaire studenten zijn een aparte groep en daarmee wordt er bijgedragen aan de relevantie van het onderzoek.

3.2.2.1 Respondenten

Binnen dit onderzoek zijn er in totaal 15 interviews afgenomen waarvan 8 met vrouwelijke respondenten en 7 met mannelijke respondenten. Wat betreft studie-achtergrond waren de respondenten als volgt verdeeld: 4 respondenten met een alfa-achtergrond, 4 respondenten met een bèta-achtergrond en 7 studenten met een gamma-achtergrond. Uit de sneeuwbal methode volgende minder bèta studenten dan studenten met een alfa of gamma achtergrond. Daarom is besloten om actief nog 2 bèta studenten te zoeken om de steekproef meer gelijk verdeeld te laten zijn. Daarnaast varieert de steekproef in studiefase: er zijn 5 respondenten geïnterviewd die reeds zijn afgestudeerd, 7 respondenten die aan het afstuderen zijn en 2 studenten die gaan doorstuderen. De groep studenten in de steekproef is groter dan de groep afgestudeerden. Dit is te verklaren door het feit dat er meer variatie bestaat in de studiefase 'student'. Zo is er een aantal studenten wat al afgestudeerd had willen zijn, maar uitloop heeft gehad en daardoor nog studeert. Daarnaast zijn er studenten die hebben gekozen voor het doen van een vervolgstudie waardoor zij nog niet afgestudeerd zijn. Omdat het voor

het onderzoek interessant is om respondenten met verschillende studiepaden te interviewen is gekozen om deze selectie te maken. In onderstaande tabel staan de respondenten van het onderzoek overzichtelijk weergegeven.

Tabel 1. Respondenten

<i>Respondent</i>	<i>Geslacht</i>	<i>Studie-achtergrond</i>	<i>Studiefase</i>	<i>Leeftijd</i>
<i>Respondent 1</i>	Vrouw	Alfa	Studeert af in 2022 i.p.v. 2021 vanwege studievertraging	23
<i>Respondent 2</i>	Man	Bèta	Studeert af in 2021	24
<i>Respondent 3</i>	Man	Alfa	Gestopt met master in 2020	30
<i>Respondent 4</i>	Man	Gamma	Afgestudeerd in 2020	25
<i>Respondent 5</i>	Vrouw	Gamma	Studeert af in 2021	25
<i>Respondent 6</i>	Man	Bèta	Studeert af in 2022 i.p.v. 2021 vanwege studievertraging	25
<i>Respondent 7</i>	Man	Gamma	Studeert af in 2021	26
<i>Respondent 8</i>	Vrouw	Gamma	Studeert af in 2021	24
<i>Respondent 9</i>	Man	Gamma	Studeert af in 2021	24
<i>Respondent 10</i>	Vrouw	Gamma	Afgestudeerd in 2020	24
<i>Respondent 11</i>	Vrouw	Alfa	Afgestudeerd in 2020	25
<i>Respondent 12</i>	Vrouw	Gamma	Studeert af in 2021	24
<i>Respondent 13</i>	Vrouw	Alfa	Afgestudeerd in 2020	24
<i>Respondent 14</i>	Vrouw	Bèta	Studeert af in 2021	23
<i>Respondent 15</i>	Man	Bèta	Afgestudeerd in 2020	25

3.2.2.2 Benadering respondenten

Voor het benaderen van de respondenten is er gebruik gemaakt van een combinatie van eigen netwerken van studie, bijbanen en kennissen en de sneeuwbal methode (Boeije, 2014). Er zijn dus eerst mensen benaderd uit het eigen netwerk, waardoor er vervolgens weer interviews volgden uit de interviews met deze respondenten. Er is voor deze methode gekozen omdat de populatie bestaat uit mensen die zich in dezelfde levensfase bevinden. De meeste respondenten hebben daarom ook meerdere mensen in hun netwerk die in deze doelgroep vallen. Door gebruik te maken van deze netwerken is gepoogd een zo representatief mogelijke selectie te krijgen van deze doelgroep. Daarbij is gelet op de factoren geslacht, studie-achtergrond en studiefase. Met de bijna- en pas afgestudeerden die beschikbaar waren is een afspraak gepland via Microsoft-teams, en alle interviews zijn op deze manier gehouden.

De interviews zijn afgenomen in de periode van 17 mei tot 7 juni. De interviews zijn allemaal online afgenomen in verband met het coronavirus. Voorafgaand aan het interview heeft iedere respondent toestemming gegeven voor het opnemen van het interview en het anonieme gebruik van de interviews voor verdere onderzoeksdoeleinden. Ook is gevraagd of zij een korte samenvatting of de uiteindelijke scriptie wilden ontvangen. Als start van de dataverzameling zijn er twee interviews gehouden om de topiclijst te toetsen. Na afname van deze interviews is er kritisch gekeken naar de inhoud van deze interviews. Daaruit bleek dat de er nog meer doorgevraagd kon worden op de gegeven antwoorden van de respondenten. Wanneer een respondent bijvoorbeeld aangeeft dat hij zorgen ervaart met betrekking tot de situatie op de huizenmarkt, is het belangrijk om te vragen of dit ook een rol speelt in loopbaankeuzen. Een ander voorbeeld betreft de achterliggende redenen voor zaken, bijvoorbeeld wanneer een respondent aangeeft 'het liep allemaal niet zo lekker en dat werkt wel door' is het belangrijk om door te vragen wat de respondent hier precies mee bedoelt. Wat betreft specifieke topics is er niet zoveel veranderd aan de topiclijst, maar er is wel een vergrootte focus op het doorvragen bij antwoorden van de respondenten ontstaan. Met dit in het achterhoofd is vervolgens de rest van de interviews gehouden. De interviews variëren in lengte van 35 tot 80 minuten. Vervolgens zijn alle interviews woordelijk getranscribeerd.

3.3 Data-analyse

Nadat afname van de interviews volgde het transcriberen. Er is gekozen om waar mogelijk de interviews meteen uit te werken na afname. In navolging van Boeije (2014) heeft er een iteratief proces van verzameling en analyse van de data plaatsgevonden. Op deze manier is gepoogd om ook tijdens het proces van dataverzameling het onderzoeksdoel voor ogen te houden en waar nodig aan te scherpen. Op deze manier is er nog meer diepte gegeven aan de interviews.

Vervolgens zijn de interview transcripten geüpload in het codeerprogramma NVivo12. In dit programma is de data gestructureerd door open, axiaal en selectief te coderen. In eerste instantie zijn de transcripten allemaal doorgenomen waarbij open codes zijn toegekend aan de relevante fragmenten in de data. Voorbeelden van deze codes zijn *'hobby's'* en *'activiteiten op studievlak'*, *'activiteiten op werkvlak'* *'onverwachtse gebeurtenissen'*. Vervolgens is er overgegaan op de fase van axiaal coderen, waarbij de codes die onder dezelfde noemer vallen gekoppeld zijn aan een overkoepelende code. Tussen deze fases is op het begin wat heen en weer gegaan omdat er in eerste instantie te veel vanuit vooraf opgestelde codes werd geredeneerd. Er werd geprobeerd om alle fragmenten onder noemers als 'werk' en 'studie' te scharen, welke dan werden opgesplitst en activiteiten en keuzes. Dit werkte te beperkend voor de resultaten en werkte het exploratieve karakter van het onderzoek tegen. Daarom is gekozen om het theoretisch kader weer door te lezen en terug te gaan naar het open coderen. Er is

geen codeboom opgesteld vanuit enkel literatuur maar er is wel gepoogd om tijdens het coderen meer de onderzoeksvraag in acht te nemen. Vervolgens zijn in de axiale fase van het coderen codes gekoppeld onder dezelfde noemer. Zo zijn bijvoorbeeld alle fragmenten waarvan de respondenten zeggen dat ze er energie van krijgen geschaard onder de noemer 'hulp- en of energiebronnen'. De laatste fase van coderen betrof het selectief coderen en in deze fase zijn verbanden gezocht tussen de opgestelde categorieën (Boeije, 2014). Zo zijn bijvoorbeeld de categorieën 'onverwachtse gebeurtenis' en 'zaken die aanzetten tot nadenken over de verdere loopbaan' aan elkaar gelinkt in de zoektocht naar *career shocks*. Dit proces heeft geresulteerd in een codeboom, welke te vinden is in bijlage 1.

3.4 Kwaliteit van het onderzoek

3.4.1 Betrouwbaarheid

Boeije et al. (2009) stellen dat er sprake is van betrouwbaar onderzoek als de herhaling van de waarnemingen tot een gelijke uitkomst leiden wanneer hetgeen wat gemeten wordt onveranderd is gebleven. De waarnemingen moeten dus zo min mogelijk bepaald worden door toevallige of niet-systematische fouten. Om de kwaliteit van het onderzoek te waarborgen is er zo uitgebreid mogelijk beschreven hoe het onderzoek is uitgevoerd en welke keuzes daaraan ten grondslag liggen. Het uitgebreid beschrijven en verantwoorden van de onderzoeksstrategie maakt eventuele herhaling van het onderzoek mogelijk. Ook het gebruik van een topic-lijst draagt hieraan bij, want hoewel de interviews van elkaar verschillen vanwege het semigestructureerde karakter van de interviews, komen de belangrijkste thema's bij iedere respondent aan bod.

3.4.1.1 Rol van de onderzoeker

Er ligt ook een rol voor de onderzoeker als het gaat om de betrouwbaarheid van onderzoek. Het is van belang dat de onderzoeker bewust is van zijn rol als onderzoeker en daar ook op reflecteert (Boeije, 2014). Binnen dit onderzoek is dit gebeurd door als onderzoek als uitgangspunt bewust te zijn van sturende vragen en daar op te letten. Na de eerste twee interviews zijn de transcripten bekeken en is er ook gelet op sturende vragen. Bij de rest van de interviews is dit gepoogd te verminderen waar mogelijk. Ook is het voor de onderzoeker belangrijk om zo neutraal mogelijk te reageren tijdens de interviews. Hierin ligt een klein voordeel in het feit dat de interviews online werden gehouden. Gezichtsuitdrukkingen en handgebaren komen minder duidelijk over dan tijdens een interview dat fysiek wordt afgenomen. Daarmee is de interviewer-bias (Boeije, 2014) kleiner dan normaal.

Daarnaast is geprobeerd om een veilige omgeving voor de respondenten te creëren door voorafgaand aan het interview te vertellen dat alle antwoorden mogelijk zijn en dat de respondent helemaal vrij is in het geven van wel of geen antwoorden. Ook is er gebruik gemaakt van parafraseren. Door de

antwoorden van de respondenten even kort samen te vatten en te herhalen is voorkomen dat de antwoorden op een verkeerde manier zijn geïnterpreteerd.

3.4.2 Validiteit

Een ander meetinstrument voor kwaliteit van onderzoek is validiteit. Kort gezegd kan validiteit opgevat worden als ‘wordt gemeten wat men beoogt te meten’. (Boeije, 2014). Het gaat bij validiteit vooral om de interpretatie van de waarnemingen en als zodanig om theorie. Er kunnen twee soorten validiteit worden onderscheiden, namelijk interne en externe validiteit.

3.4.2.1 Interne validiteit

Interne validiteit betreft volgens Boeije (2014) de vraag of de bevindingen en conclusies van het onderzoek een juiste weergave zijn van de werkelijkheid. Om de kwaliteit van het onderzoek te waarborgen en de validiteit te verhogen is er gebruik gemaakt van een onderzoeksmethode die past bij het onderzoeksdoel en ontwerp. Het onderzoek is zoals gezegd kwalitatief en exploratief van aard, en semigestructureerde interviews zijn een goede manier om de centrale onderzoeksvraag te beantwoorden. Daarnaast is de topic-lijst gestoeld op wetenschappelijke literatuur ter verhoging van de mate waarin de interviews aansluiten op de onderzoeksvraag. Ook het houden van een test-interview en analyse daarvan draagt hieraan bij. Een bekende en veel voorkomende bedreiging van de validiteit in sociaal wenselijkheid. Door de respondenten te informeren over de anonieme verwerking van de interviews in het uiteindelijke onderzoek is gepoogd deze bedreiging te voorkomen.

3.4.2.2 Externe validiteit

De tweede vorm van validiteit is externe validiteit. Externe validiteit gaat over in hoeverre de resultaten van een bepaald onderzoek of test te generaliseren zijn. Externe validiteit is bij kwalitatief onderzoek een punt van aandacht, doordat kwalitatief onderzoek zich vaak beperkt tot kleine steekproeven. Een lage externe validiteit betekent echter niet dat het onderzoek geen waarde heeft. Het verkrijgen van inzicht in de *career shocks* die voorkomen onder de bijna- en pas afgestudeerden en de effecten die deze shocks kunnen hebben op verdere loopbaankeuzen kunnen een mooie aanzet vormen voor verder onderzoek. Daarnaast is het ook interessant om inzicht in deze shocks te krijgen, ondanks dat de externe validiteit laag is, omdat er nog maar weinig bekend is over dit thema bij deze doelgroep.

4. Resultaten

Leeswijzer

In dit hoofdstuk worden de empirische bevindingen van deze studie gepresenteerd. Er zal een antwoord worden gegeven op drie deelvragen, volgend uit de theoretische studie. Allereerst zal er op basis van de empirische data worden beschreven wat de verschillende loopbaankeuzen zijn die bijna- en pas

afgestudeerden maken ten tijde van de coronapandemie (4.1). Vervolgens zal er gekeken worden naar de wijze waarop deze loopbaankeuzen tot stand komen en naar de rol die corona daarin speelt. (4.2). Tot slot zal besproken worden welke hulpbronnen de respondenten gebruiken om met de struikelblokken en/of ontwrichtende gebeurtenissen om te gaan (4.3).

4.1 Welke verschillende loopbaankeuzen maken bijna- en pas afgestudeerden ten tijde van de coronapandemie?

Uit de interviews komen verschillende loopbaankeuzen naar voren. Er zijn 5 loopbaankeuzen te onderscheiden onder 15 respondenten. Hiervan wordt 1 keuze slechts eenmaal benoemd en blijken er 4 meermaals benoemd. Deze meest voorkomende keuzen worden hieronder nader geïllustreerd.

4.1.1 Werken

Een veelgenoemde loopbaankeuze is gaan werken. Eigenlijk geeft iedere respondent die dit jaar afstudeert aan dat hij of zij van plan is te gaan werken. Hier worden verschillende redenen voor gegeven, de voornaamste daarvan zijn financiën. Zoals respondent 13 vertelt *'moet je jezelf kunnen onderhouden, je hebt gewoon geld nodig'*. Deze reden geldt voor zowel bijbaantjes als een baan na studie, mensen moeten geld verdienen en daar hoort werken bij. Een andere reden die veel wordt genoemd is: *'het hoort er gewoon bij'*. Het is een logische stap om te gaan werken na een aantal jaren studeren. Respondent 2 vertelt: *'Werken hoort er gewoon bij, dat ga je gewoon doen.'* Voor Respondent 8 is het ook een logische stap: *'Ik denk wel dat het een goeie keus is om dat nu te gaan doen. Vijf jaar studie zeg maar ja, dan mag je wel, dan wordt het wel tijd om te gaan werken. Ik ben ook 24, dat is wel een mooie leeftijd om te gaan werken.'* Na een aantal jaren studeren is werken dus voor veel respondenten de logische optie.

Ook heeft het merendeel van de respondenten heeft ook zin om te gaan werken. Vooral na een periode van studie is het fijn om wat anders te gaan doen en de studie in de praktijk te brengen. Respondent 4 beschrijft dit als volgt: *'Ja ik had er heel veel zin in haha. Ik merkte dat ik erg veel zin had om te gaan werken. Ik heb best wel lang gestudeerd. En ja eigenlijk heel goed heb ik het ervaren. Ik was er gewoon klaar voor, had zin om te gaan werken. Ik vond het heel fijn dat ik aan de bak kon.'*

Daarnaast geven 4 van de 15 respondenten expliciet aan de ze het ook belangrijk vinden om iets bij te dragen aan de maatschappij, en dat werken daar een goede optie voor is. Respondent 2 zegt hier het volgende over: *'Nou dat heeft ook heel erg met mijn sociale omgeving te maken. Ik denk dat dat in mijn normen en waarden zit, je wil wat bijdragen aan de samenleving en het lijkt me leuk om daar ook een fundamentele bijdrage aan te leveren. (...) Daarom zou ik ook nu maar niks gaan doen ofzo, ik vind het gewoon wel belangrijk.'*

Tot slot blijkt uit de interviews dat stage- en of werkervaring ook kan bijdragen aan het maken van de keuzen om te gaan werken. Vaak zijn dit positieve ervaringen in het werkveld die maken dat men de volgende stap wil maken. Respondent 10 vertelt dat zij door stage een duidelijker beeld kreeg van wat ze wilde gaan doen en dat het *'de richting bevestigde die ze op wilde gaan'*.

4.1.2 Master volgen

Alle respondenten hebben een master gevolgd of volgen op dit moment een master. De meest genoemde reden voor deze keuze is dat men er niet bewust over na heeft gedacht, en dat het een logische stap is. Respondent 11 omschrijft dit als volgt: *'Ohja. Haha, daar heb ik eigenlijk nooit echt over nagedacht. Het was gewoon standaard denk ik.'* Een andere veelgenoemde reden om een master te volgen is het verhogen van baankansen. Respondent 7 vertelt: *'Het is in Nederland nogal lastig om werk te vinden zonder masteropleiding. (...) Het is ook wel fijn om het papiertje te hebben.'* De keuze voor een master wordt dus vaak gemaakt om de kans op een baan te vergroten.

Nog een ander opvallend aspect is dat respondenten aan geven een master te doen om de toetreding tot de arbeidsmarkt uit te stellen. Respondent 1 antwoordt het volgende op de vraag waarom zij een master is gaan doen: *'Het leek me heel leuk en ik wilde eigenlijk nog niet direct aan het werk.'* Daarnaast valt het op dat de respondenten die een tweede master hebben gedaan die ook om deze reden hebben gedaan. Respondent 13 beschrijft dit als volgt: *'Voornamelijk omdat ik toen ik klaar was met mijn eerste master ik een best druk jaar had gehad. Toen dacht ik, oh, moet ik nu werken? Nou en daar had ik nog niet heel veel zin in. Dus toen ben ik er een tweede master achteraan gaan doen.'* Respondent 9 geeft aan dat hij ook nog niet aan het werk wilde: *'Ik denk wel dat het heeft meegespeeld dat ik dacht, nou ik zou nu echt niet met een starters functie willen beginnen. Ik zou het wel prettig vinden als je gewoon met je collega's op de werkvloer elkaar kan ontmoeten, en dat dat niet allemaal via een schermje hoeft en online (...). Dus ja, ik dacht wel op dat moment van, laat ik nu gewoon een tweede studie doen, want ja, de corona omstandigheden die zorgen wel voor dat is gewoon beter zo.'* Dit citaat laat zien dat corona voor deze respondent bepalend is geweest om de toetreding tot de arbeidsmarkt uit te stellen.

4.1.3 Vervolgstudie na werk

Een andere loopbaankeuze betreft het volgen van een studie na gewerkt te hebben. Wanneer aan de respondenten werd gevraagd naar het overwegen van een vervolgstudie na werk of na een master kwamen daar variërende antwoorden uit met een opvallend verschil tussen afgestudeerden en afstuderenden. Bijna alle studenten geven aan dat zij geen vervolgstudie meer doen, waarbij de een meer overtuigd is dan de ander. Respondent 6 beschrijft het als volgt: *'Nee, dus gewoon lekker werken. En een tweede studie doen, ik heb twee bachelors gedaan en ik heb gezegd, ik ga dat niet meer doen, dus ik hou het gewoon hierbij.'* De respondenten die reeds afgestudeerd zijn, zijn juist erg positief over het doen van nog een vervolgstudie, bijvoorbeeld respondent 8: *'Ja, ik kijk er al zelfs nu al naar, haha,*

of er eventueel studies zijn die ik zou willen doen. Het is alleen behoorlijk duur, en je zou dat dan in je avonduren moeten doen. Dat is de reden dat ik het nu niet doe. In de toekomst zou ik best een master willen doen, iets meer in de psychologie, om een andere kant op bijgeschoold te worden.'

4.1.4 Stage

Uit de interviews blijkt dat een veelgenoemde keuze het volgen van een stage naast studie is geweest in het afgelopen jaar. De respondenten maken deze keuze om verschillende redenen. Respondent 7 vertelt dat hij door uitloop van studie een halfjaar over had, en *'het fijner vond om wel gewoon wat te gaan doen en om iets te leren en netwerk en CV op te bouwen'*. Een andere reden die door verschillende respondenten is genoemd is het opdoen van werk en studie ervaring ergens anders dan in de eigen studentenkamer. Respondent 2 omschrijft zijn redenen als volgt: *'Het is niet verplicht en ik vond het zelf ook wel gewoon echt leuk om te doen. Anders zit je thuis, zeker nu, en ben je alleen maar met je eigen onderzoek bezig. Nu zie je iets meer wat dat onderzoek teweeg kan brengen en voor wie je dat doet en dat vind ik heel leuk om te merken.'*

4.2 Waardoor komen verschillende loopbaankeuzen tot stand, en welke rol speelt de coronapandemie hierin?

In de vorige paragraaf zijn de verschillende loopbaankeuzen besproken die uit de interviews naar voren zijn gekomen. Daarbij zijn ook de verschillende motivaties voor deze keuzen genoemd. In deze deelvraag wordt verder ingegaan op deze loopbaankeuzen door in te gaan op de factoren waardoor verschillende loopbaankeuzen tot stand komen en specifiek wordt daar de rol van corona in mee genomen. Er ligt namelijk een grote rol voor de coronapandemie binnen dit onderzoek. Wanneer de respondenten werd geraagd naar impactvolle gebeurtenissen in hun loopbaan het afgelopen jaar kwam een aantal zaken naar voren. Het meest opvallende en ook meest genoemde aspect was de coronapandemie en de daaruit voortvloeiende gevolgen. Alle respondenten hebben aangegeven dat de coronapandemie van invloed is geweest op in ieder geval een aspect van hun loopbaan en/of persoonlijke leven. Respondent 9 geeft als antwoord op de vraag welke rol corona in zijn leven heeft gespeeld het volgende: *'Ja, haha, op bijna alle aspecten wel. Vooral in je persoonlijke leven. Dus in je sociale contacten met andere mensen, in de hoeveelheid mensen die je ziet. De vriendschappen die je hebt. Ja, dat heeft op zoveel manieren impact gehad, en eh, dat is wel de grootste impact, dat het gewoon direct beïnvloed hoe je dag er uit ziet en wie je ook ziet. Maarja, het heeft ook wel invloed gehad op mijn studie en wat je kan doen en op mijn werk ook wel. Het is bijna een betere vraag, van waar heeft het geen impact op gehad.'* Het laat zien hoe de coronapandemie als ontwrichtend wordt ervaren, impactvol op haast alle aspecten van het leven. Naast de coronapandemie zijn er ook andere factoren die een rol spelen in de keuzen die bijna-

en pas afgestudeerden maken, al dan niet voortkomend uit de coronapandemie, waar nu verder op in wordt gegaan.

4.2.1 Studie

In eerste instantie wordt ingegaan op de factoren die een rol spelen in de studie- en werkkeuzen die studenten tijdens hun studie maken ten tijde van de coronapandemie. Dit betreffen de ervaringen met online onderwijs als gevolg van de coronapandemie (4.2.1.1) en ervaringen met Universitaire Rompslomp (4.2.1.2).

4.2.1.1 Ervaringen met online onderwijs

Wanneer de respondenten werd gevraagd wat de invloed van corona op hun studietijd is geweest, wordt door vrijwel iedere respondent genoemd dat het onderwijs niet langer fysiek plaatsvond. Zoals respondent 5 aangeeft: *'Ehm. Even denken. Ja eigenlijk, ik heb er vooral van gemerkt dat we niet meer naar de universiteit mochten, en dat de colleges online zijn.'* Van de ene op de andere dag was het onderwijs niet meer fysiek maar online, en dat heeft gevolgen.

Het meest genoemde struikelblok als gevolg van online onderwijs is het gebrek aan sociaal contact. Omdat het onderwijs niet langer op de universiteit kan plaatsvinden moeten studenten het individueel vanuit huis volgen en dat vindt het merendeel van de respondenten lastig. Respondent 14 vertelt dat ze in haar studie merkte dat ze het contact 'ontzettend miste' en dat ze de mensen waar ze college mee had nooit zag. Ze geeft aan dat het voor haar belangrijk is om fysiek contact te hebben met mensen, net als respondent 12: *'Ja, ik vind ook wel gewoon dat mensen de sfeer maken, en dat je daardoor of fijn, of niet fijn op een master terugkijkt.'* Doordat het onderwijs online wordt gevolgd, resulteert dit voor een aantal respondenten in moeite met het scheiden van werk en privé. Respondent 7 omschrijft dit als volgt: *'Ik liep altijd op de campus rond en ik leefde tussen de studenten. Dan kon je zo af en toe aan elkaar vragen van 'hoe gaat het'. En dat mis je in het online gedeelte, je hebt een teams meeting, na twee uur zet je het uit en daarna moet je zelf er weer aan. Dan denk je 'voor wie doe ik het nu, ik zit maar in mijn kamer een paper te schrijven wat dan over acht weken een vinkje krijgt en dan ben ik ervan af' en dat is het dan. (...) Ja je leeft op je kamer waar je alles moet, dus dat contrast is gewoon heel lastig. Want wanneer ga ik iets leuks voor mezelf doen, wanneer ga ik studeren. Dat is moeilijk nu.'*

Een vijftal respondenten geeft aan dat het studieplezier is afgenomen als gevolg van online onderwijs. Respondent geeft daarvoor als reden dat *'het niet komt door de inhoud, maar door het gebrek aan contact met medestudenten.'* Het citaat laat zien dat puur het feit dat het onderwijs online is, het onderwijs minder leuk maakt.

Het volgen van online onderwijs heeft ook gevolgen voor de motivatie. 9 van de 15 respondenten geven expliciet aan dat deze factoren verband houden met elkaar. Respondent 9 zegt hierover het volgende: *'Ja ik heb wel online onderwijs gehad, met name in de laatste paar maanden. Daarvoor had ik nog een deel fysiek en een deel online. Wat ik vooral ervaar is dat het volledig online is dat ik het dan wel lastig vind. Ook om mezelf te motiveren daarvoor. (...) Op het moment dat het echt 100% online is, dan merk ik wel echt dat ik gewoon echt ja wel lastig vind om me daarvoor te motiveren en om op te letten.'* Meer dan de helft van de respondenten geeft iets soortgelijks aan en geen enkele student vertelt dat het van positieve invloed is op de motivatie.

Wat opvallend is bij het struikelblok is dat er een vrij duidelijk verschil is tussen de afgestudeerden en studenten wat betreft de valentie van het struikelblok online onderwijs. Alle afgestudeerden geven namelijk aan dat ze het online onderwijs volgen niet als heel lastig hebben ervaren, omdat ze het grootste gedeelte van hun master opleiding fysiek hebben kunnen volgen. Respondent 4 beschrijft dit als volgt: *'Ja eigenlijk dat ik mijn klasgenoten niet meer zag. Verder heb ik best wel geluk gehad dat ik het eerste gedeelte nog wel normaal had. Het derde blok was veel minder op de studie. Ja en qua master, je spreekt toch wel af met je thesis begeleider. Alleen heb ik er niet zoveel nadelen van ondervonden. Ik heb wel echt een beetje medelijden met de groep die na ons is begonnen, met de kenniscursussen allemaal online.'* Omdat er al een basis was van sociaal contact, maakt dat de impact van online onderwijs wat kleiner.

4.2.1.1.1 Doorwerking online onderwijs op studie- en loopbaankeuzen

De struikelblokken die studenten ervaren met betrekking tot online onderwijs hebben doorwerking op verdere studie- en loopbaankeuzen, welke hieronder worden besproken.

Sommige respondenten geven aan dat zij door het volgen van online onderwijs aan het nadenken zijn gezet over hun verdere loopbaan. Dat kan op verschillende manieren zijn. Zo vertelt respondent 1 het volgende: *'Ja misschien deels wel, omdat ik nu toch al niemand heb gezien, en gaat dat volgend jaar wel zo zijn. En heb ik wel zin om volgend jaar nog helemaal naar de VU te gaan? Terwijl ik de mensen die ik ken dan niet meer tegenkom waarschijnlijk.'* Het was voor haar een afweging om niet meer verder studeren, vanwege het gebrek aan contact. Respondent 14 vertelt het volgende: *'Ja. Maar als dit echt mijn baan zou worden, dan zou ik hem niet aannemen als ik alleen maar thuis zou moeten werken. Ik heb echt gewerkt dat ik het nodig heb om onder de mensen te zijn, en iemand te zien waar je dan de afspraak mee maakt.'* Voor haar is de ervaring met online onderwijs dus echt bepalend voor haar verdere loopbaankeuzen zoals ze het nu ziet.

Wat opvalt is dat de duur van het online onderwijstijdperk een bepalende rol lijkt te spelen in de mate waarin respondenten fundamenteel anders gaan denken over hun studie of loopbaan. De respondenten geven aan dat hoe langer het online onderwijs duurt, hoe groter de impact wordt. Respondent 7 vertelt dat de negatieve effecten van online onderwijs steeds groter worden *'Ook omdat je inmiddels al 1,5 jaar in je kamer opgesloten zit'*. De respondenten geven aan dat de duur bepalend is voor de impact doordat het langzaam uitzichtloos wordt en de motivatie doet afnemen. Respondent 9 vertelt dat dit echt door de tijd is ontstaan: *'Maar goed, dat was wel lastig, met name ook in die tweede lockdown. Want in die eerste lockdown was alles gewoon nieuw en dat was ergens ook wel weer exciting. Maar nu niet meer. Ja die tweede lockdown, dan is dat nieuwe er ook wel af.'* Waar de coronapandemie eerst nog interessant was, was op een gegeven moment de nieuwigheid eraf en werd het vervelend.

Ten tweede valt op dat de doorwerking van het online onderwijs niet voor iedereen hetzelfde is omdat men de impact anders beleeft: de ene respondent vindt het vervelend maar niet onoverkomelijk terwijl de ander het als fundamenteel problematisch beschouwt. Wat opvalt in de interviews is dat de respondenten die online onderwijs niet heel erg vonden noemen dat ze er geen negatieve gevolgen van hebben ervaren, ter illustratie een citaat van respondent 14: *'Ehm. Ja ik kon gelukkig de eerste twee vakken, die waren best kort en waren ook voor corona. Alleen de tentamens daarvan moest ik online maken. Maar opzich was het wel prima (...) Ja het was niet top, maar het werkte wel. Dus ik heb ook geen studievertraging opgelopen of slechte cijfers gehaald. Dus gelukkig geen last van gehad in die zin.'* Het citaat laat zien dat online onderwijs niet als positief wordt ervaren maar ook niet als struikelblok wordt gezien omdat het geen negatieve gevolgen heeft gehad. In tegenstelling tot respondenten die uitloop hebben ervaren als gevolg van online onderwijs. Respondent 3 is daar een voorbeeld van, hij zegt hierover het volgende: *'Ja ik merkte wel dat 100% isolement waar ik in kwam, ja dat was gewoon ellendig. Ja dus ik heb de deadlines van de scriptie heb ik gemist, dus had ik uitloop.'* Voor deze respondent heeft het online onderwijs geleid tot uitloop en een ander studiep pad dan verwacht. Een andere respondent (7) vertelt ook dat hij wel duidelijk de impact van de pandemie op zijn studie heeft gemerkt: *'Mijn mentale gezondheid was hiervoor ook niet heel denderend, maar ik kon mezelf een soort van ter been houden. Door de coronacrisis gaat dat opeens weg (...). Qua studie hetzelfde, het gooit alles overhoop.'* Het citaat laat heel duidelijk zien dat het leven van de respondent in ieder geval op studievak door de coronacrisis overhoop is gegooid en het studiep pad van deze respondenten is ook anders geworden dan verwacht.

4.2.1.2 Universitaire Rompslomp

Een aspect wat veel genoemd is maar in eerste instantie los staat van corona is het aspect wat is gecodeerd onder de naam 'universitaire rompslomp'. 4 verschillende respondenten geven aan dat vanwege moeite in voornamelijk communicatie met de universiteit hun loopbaan niet verloopt zoals

ze in eerste instantie hadden verwacht. Respondent nummer 6 geeft aan dat hij niet heeft kunnen afstuderen vanwege deze reden: *'Alleen helaas is er weinig tot geen begeleiding beschikbaar vanuit de universiteit om mijn scriptie te begeleiden. Dus op dit moment ben ik daar ook nog niet aan begonnen.'* Respondent nummer 1 vertelt het volgende: *'Je moet als je van universiteit wisselt heel veel documenten inleveren voor je master (...) En mij is tijdens de open dag van die master verteld dat ik hier prima in zou komen en dat ik me geen zorgen hoefde te maken. Alleen toen ik alles had ingeleverd toen gingen ze me terugmailen met: dit klopt niet. Dat was vrij laat dat ik die mail kreeg (...). En daar heb ik me toen nog wel flink voor in moeten zetten om ook die master in te komen. Wat betekende dat ik de kennismaking en eerste week van colleges had gemist. Dus ik liep al 1-0 achter toen ik de master in kwam daarom moest ik wel opstarten.'* Het citaat laat zien dat een gebrekkige communicatie van invloed is op het studieverloop van de respondent, en uiteindelijk ook tot uitloop heeft geleid. Daarnaast vertelt dezelfde respondent dat het heeft geleid tot twijfel over het doen van een vervolgstudie, ze geeft aan; *'Dat was wel een afweging, heb ik daar wel of niet een jaar zin in? Gaat het nog meer onzekerheid geven?'*

4.2.1.2.1 Doorwerking Universitaire Rompslomp op studie- en loopbaankeuzen

Het ervaren van moeiten met de universiteit is een struikelblok voor verschillende respondenten, wat leidt tot nadenken over de verdere loopbaan en in sommige gevallen leidt het tot studievertraging. Daarnaast blijkt dat de frequentie van dit struikelblok bepalend kan zijn. Uit de interviews blijkt dat naarmate dit struikelblok vaker voorkomt, de impact groter wordt. Respondent 1 geeft als antwoord op de vraag of dit struikelblok van impact is voor haar verdere loopbaan het volgende: *'Ja nou, in die zin dat ik deze communicatie vaker heb meegemaakt. (...) de communicatie die ik had, of die er beter gezegd niet was vanuit de universiteit. Dat was wel een afweging, heb ik daar wel of niet een jaar zin in?'* Voor haar is de frequentie dus bepalend voor de impact van de shock.

4.2.2 Overgang van studie naar werk

In deze paragraaf wordt ingegaan op de factoren die een rol spelen in de studie- en werkkeuzen die studenten maken de overgang van studie naar werk ten tijde van de coronapandemie. Dit betreffen de ervaringen met online solliciteren als gevolg van de coronapandemie (4.2.2.1) en ervaringen het verminderde aanbod aan banen als gevolg van de coronapandemie. (4.2.2.2).

4.2.2.1 Online solliciteren

Verschillende respondenten geven aan dat ze het online solliciteren als vervelend ervaren. Respondent 11 bijvoorbeeld geeft aan dat ze het lastiger vindt om goed over te komen bij een sollicitatiegesprek. Ze vertelt dat ze recent niet is aangenomen op een baan om deze reden: *Ik had bijvoorbeeld laatst een online gesprek, en toen zeiden ze achteraf, we misten een beetje energie, en een beetje de sparkle. En*

toen dacht ik ja. Dat zeiden ze zelf ook, het is ook omdat het online is. En dan zie je toch niet hoe iemand in het echt is. Het is dan wel lastiger om jezelf neer te zetten tijdens zo'n gesprek dan in het echt. Een andere respondent heeft een baan niet gekregen doordat er miscommunicatie was over waar het gesprek plaats zou vinden. De interviews laten zien dat verschillende respondenten nadelen ervaren van online solliciteren. Daartegenover staan echter de respondenten die er wel de voordelen van in kunnen zien, zoals respondent 5 die vertelt dat het vooral logistiek handig is: *'Ja anders dan moet je toch uitzoeken van, ja waar is het, hoe kom ik daar? En dan wil je op tijd zijn en dan moet je ook veel meer nadenken over je kledingkeuze, haha, en hoe je overkomt. En kost het je veel meer tijd en misschien wel geld, omdat je ergens naartoe moet. Nu kan je gewoon heel makkelijk een gesprek aan gaan.'* Een andere respondent geeft aan dat het haar wel goed lukte om de energie over te brengen die nodig is bij een sollicitatiegesprek, ook online, en dat ze er daardoor geen nadeel van ondervindt.

4.2.2.1.1 Doorwerking online solliciteren op verdere studie- en loopbaankeuzen

De interviews laten zien dat de ervaringen met online solliciteren over het algemeen negatief zijn, en dat een enkeling het niet zo'n probleem vindt. De impact van online solliciteren en daarmee de doorwerking op verdere loopbaankeuzen kan wel behoorlijk zijn. Verschillende respondenten geven aan dat zij een baan niet hebben gekregen doordat ze online een sollicitatiegesprek moesten voeren, en respondenten hebben het idee dat fysieke gesprekken beter verlopen, zoals respondent 2: *'het is allemaal digitaal en dat vind ik wel lastig, want ik kan best wel leuk gaan doen achter m'n webcam, maar ik denk dat ik niet goed en goed genoeg van mezelf kan laten zien wie ik precies ben als ik achter mijn laptop zit'*. Daarnaast valt op dat de respondenten weinig vrijheid ervaren in de keuze om wel of niet online te gaan solliciteren. Ook al vinden ze het online solliciteren niet prettig, er zit weinig anders op want ze moeten toch werken en gaan niet wachten tot de gesprekken weer fysiek kunnen plaatsvinden. De respondenten die de (logistieke) voordelen inzien van online solliciteren vertellen dat ze nu eerder dan voor corona solliciteren op functies verder van huis, of misschien wel op een hoger gegrepen niveau. Dit komt doordat de drempel om te gaan solliciteren kleiner is geworden door het wegvallen van de fysieke afstand. Respondent 7 is daar een voorbeeld van: *'Nee, ik denk dat de grens misschien zelfs wat lager is geworden. Dat je denkt ik ga ergens in den haag werken, normaal moet je daar dan helemaal heen voor z'n gesprek, en nu denk je, ik zet teams wel even aan en als het gaat, dan gaat het. En anders niet.'* Enerzijds kan het online solliciteren dus leiden tot het mislopen van banen, en anderzijds leidt het soms tot het verbreden van kansen op banen.

4.2.2.2 Verminderd aanbod banen door corona

Verschillende respondenten geven aan dat zij de invloed van corona merken op het aanbod van banen op de arbeidsmarkt waarbij de overkoepelende boodschap is dat er minder banen zijn. Respondent 13 vertelt dat ze de gevolgen hiervan merkte, de junior functies waar ze op wilde solliciteren waren vrijwel 'opgedroogd'. Respondent 10 vertelt duidelijk hoe zij dit heeft ervaren: *'Want je begint met een master, en toen was er geen corona, dus dacht je, je vindt straks binnen no-time een baan. En in een halfjaar sloeg dat helemaal om, en toen werd het heel moeilijk om een baan te vinden, en vond ik dat ook wel heel spannend.'* Van de een op de andere dag sloeg de banenmarkt om en dat heeft gevolgen gehad.

4.2.2.2.1 Doorwerking van verminderd aanbod van banen door corona op verdere studie en loopbaankeuzen

Het verminderde aanbod aan banen door corona is van invloed op verdere studie en loopbaankeuzen van respondenten. Respondent 13 geeft aan dat ze op andere functies is gaan zoeken vanwege dit gebrekkige aanbod aan banen: *'Nee, want ik heb wel altijd gezocht naar een traineeship, maar op een gegeven moment denk je, ja er zijn 1500 mensen die het willen, dus je gaat ook op junior functies zoeken.'* Meerder respondenten geven aan dat ze, naarmate het solliciteren langer duurde, op bredere interessegebieden zijn gaan zoeken en hun eisen voor een baan hebben bijgesteld. Daarnaast valt op dat onzekerheid en duur een rol spelen bij dit struikelblok, veel respondenten ervaren de sollicitatieperiode als een onzekere en niet fijne periode doordat ze niet weten waar ze aan toe zijn. Ze kunnen er niet van op aan dat ze een baan krijgen en dat maakt het lastig; respondent 13 beschrijft dit als volgt: *'Ik vind het vervelend om niet te weten wat je gaat doen, vind ik. Ehm. Ja en het hoeft maar een keer raak te zijn. Maar zeker als je dan, er waren gewoon een aantal procedures waar je gewoon echt veel moeite en tijd in stopt, en als je dan bij de laatste afvalt, dan is dat heel erg balen.'* Deze negatieve ervaringen met solliciteren maken dat respondenten hun eisen voor banen naar beneden bijstellen.

Een andere doorwerking van een verminderd aanbod van banen wordt beschreven door Respondent 7. Hij vertelt dat zijn keuze om te gaan solliciteren wordt bepaald door de neveneffecten van de coronapandemie: *'Ik ben nu aan het solliciteren op tijd soort van om dat je die golf voor wilt zijn, van afgestudeerden. Gewoon omdat ik dan meer kans heb. Dus daar ben ik wel mee bezig.'* Hij geeft aan dat hij eerder is gaan solliciteren om zich te garanderen van een baan. Daarnaast valt op dat er een verschil is tussen afgestudeerden en afstuderenden. De respondenten die afgestudeerd zijn hebben over het algemeen een baan, maar zij staan pessimistischer tegenover de arbeidsmarkt dan de respondenten die aan het afstuderen zijn. De studenten die afstuderen zijn druk met afstuderen, en hebben er wel vertrouwen in dat ze daarna een baan kunnen vinden. De afgestudeerde respondenten vertellen op

basis van ervaring dat de sollicitatieprocedure lastig is en dat het veel energie kost. Het is geen periode waar ze prettig op terugkijken.

4.2.3 Werk

In deze paragraaf wordt ingegaan op de keuzen die studenten en afgestudeerden maken of hebben gemaakt met betrekking tot werk ten tijde van de coronapandemie. Dit betreffen de ervaringen met thuiswerken als gevolg van de coronapandemie (4.2.3.1), ervaringen met *onboarding* als gevolg van de coronapandemie. (4.2.3.2) en de ongunstige huizenmarkt (4.2.3.3).

4.2.3.1 Thuiswerken en de doorwerking op verdere loopbaankeuzen

De respondenten hebben wisselende meningen over het thuiswerken en de invloed die dit heeft op hun loopbaan(keuzen). Het overgrote deel van de respondenten geeft aan dat thuiswerken ze niet tegenhoudt om te gaan werken. De reden hiervoor is vaak dat er niet echt andere opties zijn, en dat er geld verdiend moet worden. Respondenten ervaren wat dat betreft beperkte vrijheid in hun opties. Respondent 6 zegt hier het volgende over: *'Nee, dat niet. Stel corona, ik hoop het niet, zal nog twee jaar doorgaan. Ik ga wel gewoon werken, want ik ben nog veel slechter in een hele dag thuis zitten (...). Dus dan ga ik liever werken.'* Hier speelt dus ook weer het feit mee dat er maar weinig andere opties zijn dan werken, waardoor werken dan nog de beste optie is. Een enkeling geeft aan dat het thuiswerken wel een *deal-breaker* kan zijn, bijvoorbeeld respondent 14: *'Ja. Maar als dit echt mijn baan zou worden, dan zou ik hem niet aannemen als ik alleen maar thuis zou moeten werken.'* Dit is echter wel een uitzondering. De meerderheid van de respondenten geeft aan dat het thuiswerken er bij hoort, dat ze daar weinig over te zeggen hebben en dat ze dat dus ook maar gewoon doen. Wat wel wordt genoemd is dat respondenten op basis van ervaringen in hun studietijd met online onderwijs de voorkeur geven aan een baan waarbij er de mogelijkheid is om op kantoor te werken. Zoals respondent 10 aangeeft: *'En ook wel dat ik naar kantoor mocht, werd ineens best wel een belangrijke eis voor je vervolgo opdracht. Terwijl normaal zou je daar geen rekening mee houden.'*

4.2.3.2 Onboarding en de doorwerking op verdere loopbaankeuzen

De afgestudeerde respondenten geven allemaal aan dat zij de impact van corona op hun inwerkproces hebben gemerkt. Deze impact wordt overwegend als negatief ervaren. Respondent 13 vertelt dit als volgt: *'Normaal, tenminste ik stel me dat zo voor, dat je met zijn vieren in een kamer zit en ik had nu gewoon best veel van die domme vragen. Van 'waar vind ik dat, of wie is dit' of moet dit eerst langs het MT. Ja dat soort vragen stel je dan even zo aan je collega die naast je zit, of bij het koffie apparaat. Maar nu moest ik iemand er voor bellen of een mail sturen. Maar dat is zo'n stap. Dus dan dacht ik, ik spaar het wel op, en dan lever ik het gebundeld aan. Of dat ik er mee wachtte. Dus ja dan duurt alles veel*

langer.' Ze geeft heel concreet aan waar ze tegenaan loopt en waar dit door komt. Meerdere respondenten herkennen dit en delen hun moeiten.

De impact van corona op de *onboarding* heeft ook invloed op de verdere loopbaan(keuzen) van de respondenten. Heel concreet heeft het thuis inwerken een langer inwerkproces tot gevolg waardoor het voor de respondenten langer duurt voordat ze helemaal op hun plek zitten en zelfstandig aan het werk kunnen. Respondent 4 geeft aan dat het inwerken wel redelijk kan via teams, maar dat het voor sommige zaken echt nodig is om fysiek aanwezig te zijn, *'zodat je weet hoe je de telefoon moet opnemen en dan weet wat je moet antwoorden'*. Een ander opvallend punt wordt genoemd door respondent 13; ze geeft aan dat het online inwerken best wel heeft bepaald hoe zij haar werk heeft ervaren. Ze heeft het idee dat het een stuk leuker was geweest als het niet allemaal online was geweest. Tot slot zijn er studenten die aan het afstuderen zijn die zich zorgen maken over het online inwerken en de *onboarding*. Respondent 7 bijvoorbeeld vertelt dat hij er tegenop ziet dat hij straks online ingewerkt moet worden omdat hij dan geen tot weinig contact heeft met collega's. Daarnaast wil hij graag in de publieke sector werken, maar hij vertelt: *'de publieke sector is wel de laatste die open gaat waarschijnlijk, daar zie ik wel tegenop'*. Hij wordt als het ware aan het denken gezet over zijn studiep pad, vanwege struikelblokken waarvan hij verwacht dat hij er tegenaan zal lopen.

4.2.3.3 Ongunstige situatie op de huizenmarkt en de doorwerking op loopbaankeuzen

Dit aspect hangt voor een deel samen met financiële druk. De huizenmarkt die, al dan niet door corona, over de kop is geslagen maakt dat bijna- en pas afgestudeerden zich daar zorgen over maken. Deze zorgen uiteten zich ook in gevolgen voor de loopbaankeuzen. Een aantal respondenten geeft namelijk aan dat de ongunstige situatie op de huizenmarkt maakt dat zij zich in sommige gevallen genoodzaakt voelen om te gaan werken om een huis te kunnen bekostigen, en in sommige gevallen maakt dit ook dat zij hun keuze voor een specifieke baan daardoor laten bepalen. Een baan waarmee een hogere hypotheek kan worden heeft dan de voorkeur. Respondent 10 beschrijft dit als volgt: *'We hebben net een huis gekocht en daarbij werd heel duidelijk hoe belangrijk het is dat je bijvoorbeeld een verklaring van je werkgever krijgt dat je in dienst mag blijven, en dat had ik me van tevoren niet gerealiseerd. Maar dat soort dingen zijn eigenlijk best belangrijk voor je baankeuze, omdat dat bepaald of je wel of niet een huis kunt kopen. Dus daar zou ik nu in het vervolg wel ook rekening mee houden. Van kan ik wel een hypotheek betalen enz., dus ja dat speelt wel mee.'* In haar geval had ze zich het in eerste instantie niet gerealiseerd, maar nu ze het weet, zal ze daar in het vervolg wel rekening mee houden in het maken van keuzes voor een baan. Ook respondent 14 geeft aan dat de ongunstige huizenmarkt bepalend is voor haar baankeuzen, ze vertelt: *'Maar ik maak me wel zorgen om dingen als huisvesting. Want ga je op tijd op een fijne plek iets kunnen vinden voor enigszins betaalbare prijs? Hoe goed moet mijn baan zijn, hoeveel dagen in de week moet ik werken om een huis te kunnen krijgen. Want ik wil het liefst eigenlijk maximaal vier dagen*

werken, maar moet ik dan vijf dagen werken, omdat ik anders niet een hoog genoeg hypotheek kan krijgen. (...) Ik zou daar denk ik wel, dat zou wel een optie kunnen zijn. Dat ik dan denk, ga ik dit dan één of twee jaar doen, zodat ik die hypotheek kan krijgen, en dat ik dan daarna switch naar iets wat ik leuk vind. Haha. Dan heb ik in ieder geval dat huis, dan heb je wat meer zekerheid daarin.' De ongunstige huizenmarkt werkt in deze context bepalend voor verdere loopbaankeuzen.

4.2.4 'Andere' opties

In eerste instantie is het opvallend dat er overkoepelend maar 2 opties zijn genoemd in, namelijk werken en studeren. Dit is te verklaren door het feit dat er maar weinig andere opties zijn door de coronapandemie. Hoewel het er niet veel zijn, is er een aantal respondenten dat aangeeft iets anders te hebben willen doen, wat werd belemmerd door de coronapandemie. Respondent 11 omschrijft dit als volgt: *'Ik heb wel eerder er over nagedacht om te gaan reizen na het afstuderen, maar alle gedachten die ik daar aan had, met corona ging dat niet meer.'* Daarnaast valt het op dat de respondenten door de lange duur van de coronapandemie hun opties zien afnemen en zich daar over het algemeen bij neerleggen. Respondent 4 zegt hier het volgende over: *'Ja, werken inderdaad, reizen. Dat waren wel een beetje de twee opties. Ik zit even te denken. Maar inderdaad, ik wilde gaan werken of reizen. (...) Verder waren er eigenlijk geen andere opties.'* Simpelweg door een gebrek aan andere opties worden in dit geval loopbaankeuzen bepaald.

4.3 Op welke wijze spelen individuele hulpbronnen een rol in de wijze waarop career shocks worden ontvangen en zich verhouden tot loopbaankeuzeprocessen?

Uit de interviews komt een aantal hulp- en energiebronnen naar voren die respondenten helpen om met de doorwerking van de coronapandemie op hun studie en loopbaan om te kunnen gaan. Sociale steun, het hebben van hobby's, eerder opgedane positieve werk- of stage ervaringen en financiële steun zijn de meest genoemde hulpbronnen. 15 van de 15 respondenten geven aan dat sociaal contact, in welke vorm dan ook, een belangrijke hulpbron voor ze is. 6 van de 16 respondenten geven aan dat hobby's een belangrijke hulpbron zijn. Ook 6 van de 15 respondenten merkt financiële steun aan als belangrijke hulpbron en 5 van de 15 respondenten ervaren positieve werk- of stage ervaringen als hulpbron. De hulpbronnen zullen hieronder besproken worden op volgorde van hoe vaak de hulpbron is genoemd.

4.3.1 Sociaal contact en relaties

De meest opvallende en voornamelijk ook meest genoemde hulpbron is sociaal contact. Iedere respondent geeft aan dat dit een belangrijk aspect is waar hij of zij energie uit haalt in het dagelijks leven. Een veelgenoemd punt is dat de respondenten hun contacten wel hebben zien veranderen. Door de coronapandemie en daaruit volgende maatregelen wordt men beperkt tot een soort *'inner circle'* van vrienden. Respondent 1 omschrijft dit als volgt: *'Ik denk dat door de gehele coronasituatie je heel erg op de mensen bent aangewezen met wie je een goede band hebt opgebouwd. (...) En dat je een beetje je echte vrienden er uit filtert. Dus ik denk dat de sociale contacten wel anders zijn geworden.'* Meerdere respondenten geven dit aan, de contacten zijn veranderd en voornamelijk ingedikt. Opvallend is dat dit over het algemeen niet als negatief wordt ervaren, de respondenten zien het juist eerder als een verrijking van de bestaande contacten.

Een ander opvallend punt met betrekking tot sociaal contact en relaties dat door verschillende respondenten wordt genoemd is daten: door corona, de *lockdown* en beperkingen van sociaal contact zijn er minder mogelijkheden om te daten. De respondenten die dit noemen vertellen dat ze dit niet heel erg vinden, maar het valt ze wel op. Daarbij doet het ze soms ook nadenken over de verdere toekomst, omdat bijvoorbeeld het samen kopen van een huis verder in het verschiet komt te liggen. Ook het hebben van een relatie wordt respondenten gezien als een voordeel, omdat het kopen of huren van een huis realistischer is voor twee mensen dan voor 1 individu. Respondent 11 geeft hier een voorbeeld van: *'En zeker ook als je geen relatie hebt, want dan heb je 1 inkomen en dat is zeker te weinig om iets te kopen, en huren wordt ook al lastig.'*

Uit de interviews komen verschillende functies van de hulpbron sociaal contact naar voren. In de eerste plaats lijkt het alsof sociaal contact als een soort buffer kan fungeren. Respondenten vertellen dat het hebben van sociaal contact en netwerken de negatieve effecten van bijvoorbeeld de coronapandemie kunnen tegengaan, respondent 2 geeft daar het volgende voorbeeld van: *'Ehm. Nouja wat het meest voor de hand ligt is dat ik gewoon heel veel thuis heb gezeten zoals iedereen. Nou heb ik een leuk huis met twee leuke huisgenoten, dus ik heb dat nooit als heel vervelend ervaren.'*

Daarnaast is er een wat opvallendere functie van sociaal contact die is gecodeerd als *'gedeelde smart is halve smart'*. Respondenten geven aan dat ze dingen soms minder erg vinden of zich minder zorgen maken over specifieke gebeurtenissen omdat ze weten dat meer mensen hetzelfde ervaren. Respondent 9 vertelt dat ze veel nadelen ervaart met het online solliciteren, maar vervolgens vertelt ze: *'aan de andere kant, dat heeft iedereen. Dus ja, dan zou dat weer recht moeten trekken.'* Ook respondent 2 vertelt dat ze zich soms wel zorgen maakt over het vinden van een baan en de financiële druk die ze soms ervaart, maar vervolgens zegt ze dat ze zich daar nooit zorgen over heeft gemaakt:

‘want ik weet toch wel: er zijn zoveel mensen die dit hebben. Ik ben in ieder geval niet de enige, dus er komt sowieso wel en oplossing.’

Een ander opvallend aspect bij van de energiebron sociaal contact is het verschil tussen studenten en afgestudeerden. Studenten vertellen dat zij online onderwijs als behoorlijk vervelend ervaren, terwijl de respondenten die zijn afgestudeerd vertellen dat ze dat niet zo heel erg hebben gevonden. Daarbij wordt als reden genoemd dat de basis van sociaal contact al was gelegd, en dat het dit hielp in het ‘overleven’ de laatste loodjes van online onderwijs.

4.3.2 Hobby’s

Een ander veelgenoemde energiebron is hobby’s. Verschillende hobby’s komen langs, zoals sport en muziek, en alle respondenten geven allemaal aan dat een hobby fungeert als energiebron. In gevallen van sport hebben de respondenten moeiten ervaren doordat ten tijde van een *lockdown* sport niet door kon gaan. Dat werd als vervelend ervaren, omdat er geen uitlaatkleppen meer waren. Daarnaast vond een aantal respondenten de hobby’s minder leuk dan voor de pandemie, doordat er geen wedstrijden meer werden gespeeld. Respondent 8 geeft hier het volgende voorbeeld van: *‘Ja je doet het toch wel voor de wedstrijden dus dat waren wel periodes dat het niet leuk was. Je had geen zin meer om naar de training te gaan, want waar doe je het voor.’*

Een opvallend punt dat naar voren kwam is het ontdekken van nieuwe hobby’s. Doordat respondenten minder activiteiten hadden ten tijde van de *lockdown*, heeft een aantal nieuwe hobby’s ontdekt. Het ontdekken van een hobby wordt al positief gezien. Hobby’s als sport en muziek hebben verschillende functies. In eerste instantie geeft het energie en leidt het af van eventuele zorgen. Daarnaast fungeert het soms ook als een soort buffer. Zo geeft respondent 3 aan dat hij door het sporten beter om kon gaan met de negatieve ervaringen met solliciteren: *‘Toen heb ik ook zes keer de halve marathon gaan doen ongeveer. En dat maakte mijn hoofd zo open en helder. Je wordt vrolijker en gelukkiger. Je krijgt een hoeveelheid energie, onuitputtelijk bijna. Zoveel energie! En dat helpt gewoon heel erg om de totale sollicitatie ellende en weet ik het allemaal om daar mee te dealen.’*

4.3.3. Positieve werk- en stage ervaringen

Een andere bron van energie kan gevonden worden in positieve werk- en of stage ervaringen. Studerende respondenten die een stage volgen geven overwegend allemaal aan dat zij dit als positief ervaren. Het geeft ze energie en het is een fijne afwisseling naast het thuis vele thuis zitten en thuis studeren. Het geeft ze een gevoel van het maken van impact en bijdrage aan de maatschappij.

Daarnaast helpt het volgen van een stage bij de voorbereiding op de arbeidsmarkt. Respondenten die een stage volgen geven allemaal aan dat ze zich, met name door de stage, beter voorbereid voelen op de arbeidsmarkt. De stage biedt hun datgene wat in de studie mist. Daarnaast schatten studenten die een stage volgen hun kansen op de arbeidsmarkt hoger in.

Positieve stage-ervaring heeft dus verschillende functies. Het fungeert als energiebron, als buffer omdat het online onderwijs minder erg maakt, en het geeft de respondenten zelfvertrouwen ten opzichte van kansen op de arbeidsmarkt.

4.3.4 Financiële steun

Een andere, meer materialistische bron is financiële steun. In de meeste gevallen betreft dit financiële steun van ouders; het betalen van de studie en financiële steun op het moment dat de respondent geen inkomen heeft. Deze bron heeft behoorlijk wat doorwerking op loopbaankeuzen van de respondenten. Respondenten waarbij ouders de studie betalen overwegen eerder het doen van een vervolgstudie omdat in mindere mate een financiële drempel ervaren ten opzichte van respondenten zonder financiële steun. Daarnaast ervaren deze respondenten ook minder financiële stress omdat hun studieschuld vaak lager is. Verder valt op dat respondenten met ouders die financieel willen bijspringen langer doen over het vinden van een baan, of van plan zijn daar meer tijd voor te nemen. Respondent 2 geeft hier een voorbeeld van: *'De bedoeling is gewoon dat ik een baan ga vinden en ik heb wel zoiets dat het wat leuk is en dat ik er wat langer mee bezig ben. Dus niet per se per september al iets heb, het eerste het beste wat ik vind direct aangrijp. Ik vind het prima als daar nog wat maandjes tussen zitten. En de tijd te nemen om een baan te vinden. Ik denk dat ik daarin ook de mazzel heb dat ik ouders heb die me daarin ook financieel zouden willen ondersteunen.'* Doordat ouders bij kunnen springen hebben zij de optie om langer te zoeken naar een baan terwijl respondenten zonder deze steun zich genoodzaakt voelen om te werken omdat ze anders zichzelf niet kunnen onderhouden.

Tot slot komt uit de interviews naar voren dat het hebben van een partner met een inkomen ook kan fungeren als hulpbron. Wanneer iemand een partner heeft met een stabiel inkomen, neemt dat zorgen weg over bijvoorbeeld de toekomst, het vinden van een huis en simpelweg onderhoud. Respondent 10 vertelt: *'Ik heb het voordeel at ik een vriend heb die al een paar jaar aan het werk was, dus dat was voor mij wat meer opgelost. Ik had iemand met een stabiel inkomen naast me. Dus dat ik niet in mijn eentje op zoek hoefde naar een huis. Maar net als die studieschuld, ik heb me er niet zoveel zorgen over gemaakt, maar ik vond en vind het nog steeds heel oneerlijk.'* Deze respondent vertelt dat haar concrete zorgen zijn weggenomen maar dat ze het nog steeds oneerlijk vindt. Dit is een sentiment wat door meerdere respondenten wordt gedeeld, een gevoel van onrechtvaardigheid gericht tegen de overheid.

5. Conclusie

Dit onderzoek is uitgevoerd in een tijd waarin er steeds meer aandacht komt voor de complexiteit van het verloop van loopbanen en waarin ook bijna alle oplossingen voor deze complexiteit worden gevonden in het individu en haar handelen (Forrier et al., 2018). Dit onderzoek haakt daar op in door de ruimte te bieden aan de rol die context kan spelen in loopbanen en loopbaankeuzeprocessen. Meer specifiek is dit onderzoek uitgevoerd met als doelstelling het verkrijgen van inzicht in de *career shocks* die bijna- en pas afgestudeerden tegenkomen en ervaren in een tijd waarin de Coronapandemie de boventoon voert. Daarbij is door middel van een kwalitatieve onderzoeksmethode inzicht verkregen in de *career shocks* die voorkomen onder deze doelgroep en de rol die zij kunnen spelen in verdere loopbanen en loopbaankeuzeprocessen. Vanwege het belang van het combineren van de rol van zowel context als individu is de rol van individuele hulpbronnen meegenomen in dit onderzoek. Dit is gedaan met het onderliggende idee dat individuele hulpbronnen de verschillende impact van *career shocks* op individuen kunnen verklaren. De vraag die leidende is geweest voor dit onderzoek en waarop nu vanuit de literatuur en de empirie een antwoord wordt geformuleerd luidt als volgt:

Binnen dit onderzoek is gepoogd een antwoord te geven op de volgende vraag op basis van literatuurstudie en empirisch onderzoek:

Welke *Career Shocks* ervaren bijna- en pas afgestudeerden ten tijde van de coronapandemie en welke rol speelt dit in hun loopbaankeuzeproces?

5.1 *Career shocks: bouwstenen*

In antwoord op de onderzoeksvraag kan in eerste instantie worden geconcludeerd dat *career shocks* zich voordoen onder bijna- en pas afgestudeerden op vlak van studie en werk ten tijde van de coronapandemie, en dat het merendeel van deze shocks te maken heeft met de maatschappelijke situatie als gevolg van de coronapandemie. Het onderzoek laat zien dat de respondenten verschillende struikelblokken tegenkomen en deze zijn in te passen in de vijf bouwstenen die Akkermans & Seibert (2017) onderscheiden voor het concept *career shock*.

De bouwstenen van een *career shocks* die zij onderscheiden zijn als volgt: impactvolle gebeurtenis, die (gedeeltelijk) buiten de verantwoordelijkheid van het individu valt, het individu aanzet tot nadenken over verdere loopbaankeuzen, kan variëren in termen van voorspelbaarheid en zowel positief als negatief kan worden opgevat. Uit de interviews blijkt dat de respondenten struikelblokken ervaren en dat deze bestaan uit in ieder geval één van de bovenstaande bouwstenen. Sommige struikelblokken bestaan uit alle bouwstenen en sommige uit een paar bouwstenen.

5.2 Coronapandemie als *career shock*

Op basis van de theorie en de empirisch resultaten kan gesteld worden dat de Coronapandemie op zichzelf staand gezien worden als een *career shock* is; het is een onverwacht en ook ontwrichtende gebeurtenis, welke compleet buiten de controle van een individu valt en die als zowel positief als negatief kan worden gezien. Uit deze 'grote' *career shock* volgen verschillende andere shocks, variërend in achtergrond en impact. De meest voorkomende daarvan zijn, ook naar verwachting, gerelateerd aan het thuiswerken en thuis studeren. Het valt buiten de controle van het individu, heeft impact en doet nadenken over verdere loopbaankeuzen. Andere voorbeelden zijn de ongunstige situaties op de arbeidsmarkt en op de huizenmarkt, die door respondenten in meer of mindere mate aan de coronapandemie worden gekoppeld. Het zijn zaken die buiten de controle van het individu vallen, impactvol zijn en doen nadenken over de verdere loopbaan van de respondenten. De meeste shocks en uitwerkingen worden als negatief gezien maar daar is een aantal uitzonderingen op. Het wegvallen van sociaal contact door online onderwijs bijvoorbeeld wordt door bijna alle respondenten in eerste instantie als negatief ervaren, maar naarmate de tijd verstrijkt zijn er ook respondenten die vertellen dat ze een verdieping hebben ervaren van hun bestaande contacten, en dit als heel positief ervaren. Dit komt overeen met de door Akkermans & Seibert (2017) genoemde veranderende aard van *career shocks*. In dit onderzoek buigen soms negatieve Shocks om naar iets positiefs, maar er komen eigenlijk geen positieve Shocks in naar voren. Dit is opvallend omdat één van de bouwstenen van *career shocks* is dat het zowel als positief als negatief kan worden gezien. De verwachting vanuit de literatuur was dan ook dat er meer variatie zou zijn in positieve shocks, hier wordt verder op ingegaan in paragraaf 6.1.3.

Daarnaast laat dit onderzoek zien dat bijna- en pas afgestudeerden naast *career shocks* te maken met de coronapandemie ook een niet-corona gerelateerde *career shock* kunnen ervaren: langdurig moeizame (administratieve) communicatie met de universiteit, kortweg 'universitaire rompslomp', wordt door respondenten ervaren als onverwachts, impactvol, vallend buiten de eigen controle en het doet nadenken over verdere loopbaankeuzen, waarmee het voldoet aan de bouwstenen voor een *career shock*.

5.3 *Career shocks: handvatten*

Naast de hierboven besproken bouwstenen van *career shocks* komt er in de literatuur ook een aantal handvatten om *career shocks* en hun impact te onderscheiden, conceptualiseren en structureren naar voren, namelijk frequentie, controleerbaarheid & voorspelbaarheid, valentie, duur en bron (Akkermans et al., 2018). Dat brengt ons bij de rol van de verschillende handvatten om *career shocks* te onderscheiden. Er kan worden geconcludeerd dat deze vijf handvatten worden bevestigd in de data; zo kan bijvoorbeeld de duur van een shock erg bepalend kan zijn voor de impact, in de meeste gevallen wordt de impact van een shock groter doordat de shock langer duurt. Daarnaast blijkt dat de

voorwaarde voorspelbaarheid ook bepalend is voor de impact van een shock. De empirische data doen denken dat er een toevoeging kan worden gedaan op deze handvatten. Het onderzoek laat namelijk zien dat de inmiddels al meer dan een jaar durende noodzaak tot thuiswerken en thuis studeren in combinatie met de onzekerheid over hoelang het gaat duren en/of iets dergelijks vaker gaat gebeuren ervoor zorgen dat het thuiswerken en thuis studeren nog negatiever wordt ervaren. Wat betreft het handvat 'bron' blijkt op basis van de interviews dat shocks van interpersoonlijke aard de meeste impact maken. Aan de hand van het handvat 'frequentie' kan worden gesteld dat iets als *career shock* kan worden ervaren wanneer het vaker voorkomt en er in zekere mate een 'breekpunt' is bereikt, in overeenstemming met de studie van Rigotti (2009). In het geval van moeiten met de universiteit is dit handvat van toepassing. Tot slot kan geconcludeerd worden dat het handvat 'valentie' het meest doorslaggevende handvat is in het onderscheiden van een *career shock*. Het is en blijft compleet afhankelijk van een individu of een gebeurtenis als *career shock* wordt ervaren. Sommige gebeurtenissen zullen eerder door meerdere mensen als shock worden aangemerkt dan andere gebeurtenissen, maar het blijft altijd afhankelijk van een individu of dat gebeurt of niet. Dit kan ook komen doordat een shock in eerste instantie als negatief wordt ervaren, maar vervolgens ombuigt naar iets positiefs, waardoor het naarmate de tijd vordert niet meer als shock wordt ervaren. De data laat zien dat dit voor sommige respondenten bij het wegvallen van sociaal contact door thuiswerken of thuis studeren het geval is. Vanwege de reden dat het handvat valentie doorslaggevend is in het bepalen of iets een *career shock* is, kan het worden gezien als het meest bepalende handvat van de vijf handvatten.

5.4 Doorwerking *career shocks* op loopbaankeuzeproces

Naast de besproken handvatten is de doorwerking van de *career shocks* op loopbanen en loopbaankeuzeprocessen minstens zo belangrijk om mee te nemen in de zoektocht naar *career shocks*, omdat de impact van een *career shock* pas echt duidelijk wordt als het wordt gerelateerd aan de gevolgen. Wat betreft de loopbaankeuzen die bijna- en pas afgestudeerden maken kan geconcludeerd worden dat er twee duidelijke paden zijn die de respondenten, om verschillende redenen, bewandelen. Ze kiezen om te gaan werken vanwege; financiën, omdat het een logische stap is, om iets bij te dragen of omdat ze er zin in hebben. Daarnaast wordt er gekozen voor studeren omdat dat een logische stap is, om baankansen te verhogen of om toetreding tot de arbeidsmarkt uit te stellen. De twee laatstgenoemde redenen komen overeen met de verwachtingen die uit de literatuur volgden: *career shocks* kunnen van invloed zijn op de pogingen van *young professionals* om employability te verhogen en kunnen daarnaast de waarschijnlijkheid verhogen dat zij een master of postdocs studie gaan doen. Ook laat de data zien dat respondenten hun eisen voor een baan aanpassen in de zoektocht naar een baan als gevolg van de ongunstige situatie op de arbeidsmarkt, in overeenstemming met onderzoek van Kahn et al., (2010) en Oreopoulos et al., (2012) Daarnaast blijkt uit de interviews dat verschillende

respondenten hun loopbaankeuzen laten bepalen door de ongunstige huizenmarkten de financiële druk die daaruit voortvloeit. Uit de interviews blijkt dus dat deze keuzes inderdaad worden gemaakt vanuit overwegingen die gerelateerd zijn aan de coronapandemie. Overkoepelend kan dus geconcludeerd worden dat carrièrepaden veranderen als gevolg van *career shocks*, soms ook simpelweg doordat andere opties dan werk en studeren (zoals reizen) zijn weggenomen door de coronapandemie, dit is in overeenstemming met de literatuur (Roe & Baruch, 1967; Bright et al., 2005; Betsworth & Hanson, 1996).

5.5 Individuele hulpbronnen en hun verhouding tot *career shocks*

Inhakend op bovenstaande kan enerzijds worden gesteld dat de respondenten weinig *agency* ervaren in de loopbaankeuzen die zij maken. In sommige gevallen wordt dat heel duidelijk; respondenten die hadden willen gaan reizen, maar dat kan nu simpelweg niet, dus worden ze bepaald om iets anders te gaan doen. Het gebrek aan *agency* als gevolg van *career shocks* is ook te verwachten als de definitie van *career shocks* in acht wordt genomen. Eén van de bouwstenen van *career shocks* betreft namelijk het '*buiten de controle vallen van het individu*' en laat dat net een bouwsteen zijn die op veel shocks binnen deze studie van toepassing is.

Hoewel een wereldwijde pandemie op het eerste gezicht weinig ruimte biedt voor *agency*, lijkt het anderzijds toch alsof keuzes niet alleen door context worden bepaald. De respondenten vertellen dat er nog steeds zaken zijn waar ze energie uit kunnen halen en dat deze zaken ze ook een rol kunnen spelen in het maken van hun loopbaankeuzen. Dit is in overeenstemming met de stelling van Forrier et al. (2018) die vanuit de *Conservation of Resources Theory* stellen dat loopbaankeuzen worden bepaald door individuele bronnen én de context waarin een individu opereert. Uit dit onderzoek blijkt dat de doorwerking van de coronapandemie op het loopbaankeuzeprocess niet zonder meer direct is, maar mede afhankelijk van de hulpbronnen waarover een individu beschikt. Met andere woorden, wanneer de hulpbronnen aanwezig zijn, kunnen ze de doorwerking dempen dan wel versterken en daarmee ook het gevoel van *agency* vergroten. Zo blijkt uit dit onderzoek dat met name bronnen van interpersoonlijke aard zoals sociaal contact als belangrijk en bepalend worden ervaren en als buffer kunnen werken voor de impact van *career shocks*, in overeenstemming met de theorie van Hobfoll (1989) over *social support*. Zo fungeren sociale relaties bijvoorbeeld als relativeringsmechanisme: de wetenschap dat bijvoorbeeld alle studenten te maken hebben met dezelfde arbeidsmarkt maakt het feit dat de arbeidsmarkt zo ontoegankelijk is minder erg.

Verder kan geconcludeerd worden dat bronnen van materialistische aard (Hobfoll, 1989) behoorlijk bepalend kunnen zijn voor het maken van loopbaankeuzen. Met name het gebrek aan het hebben van deze bronnen maakt dat individuen minder *agency* ervaren in het maken van keuzen, vaak omdat ze

deze bronnen (geld, huis) zelf moeten verdienen en daardoor niet de optie hebben om bijvoorbeeld niet te werken en in plaats daarvan een andere loopbaankeuze te maken (zoals te blijven studeren of reizen). Dit is in overeenstemming met de stelling van Hirschi (2010) die stelt individuen met weinig 'agentic possibilities' chance events zoals een *career shock* is, als meer impactvol ervaren.

6. Discussie

In dit hoofdstuk zal worden gereflecteerd op opvallende en eventueel afwijkende punten uit de resultaten (6.1). Ook worden de beperkingen van het onderzoek besproken en worden er aanbevelingen gedaan voor vervolgonderzoek (6.2) en de praktijk (6.3).

6.1 Reflectie op resultaten

De resultaten van het uitgevoerde onderzoek komen voor een groot deel overeen met de verwachtingen uit de literatuur. Een aantal bevindingen valt echter op of is wat afwijkend, deze bevindingen zullen hieronder besproken worden.

6.1.1 Career Shocks: bouwstenen en handvatten

In eerste instantie is er geconcludeerd dat *career shocks* geconstrueerd worden aan de hand van verschillende handvatten en bouwstenen, waarbij de *career shocks* kunnen bestaan uit één of meerdere bouwstenen en worden onderscheiden aan de hand van één of meerdere handvatten. Op basis van dit onderzoek kan gesteld worden dat niet iedere gebeurtenis die voldoet aan de door Akkermans et al. (2018) opgestelde bouwstenen ook een *career shock* is, om dat het afhankelijk is van het individu of de *career shock* ook wordt gepercipieerd als *career shock*. Evenals het feit dat perceptie belangrijk is, is het belangrijk om een grotere rol toe te kennen aan de door Akkermans et al. (2018) opgestelde handvatten, omdat deze doorslaggevend kunnen zijn in het bepalen van of iets wel of niet een *career shock* is. Zo kan een gebeurtenis in eerste instantie niet worden ervaren als een *career shock*, maar het wel worden door bijvoorbeeld de duur of frequentie van de gebeurtenis. Onder de verschillende handvatten is geen hiërarchie te herkennen, behalve dat valentie een doorslaggevend handvat is omdat het van de individuele ervaring en beoordeling van een gebeurtenis afhangt of iets gepercipieerd wordt als *career shock*. Daarnaast lijkt dit onderzoek verwachten dat combinaties van verschillende handvatten van invloed kunnen zijn op de impact van *career shocks*, hier wordt verder op ingegaan in paragraaf 6.3.

Voor vervolgonderzoek betekent dit dat om *career shocks* te meten het van belang is om alle bouwstenen en handvatten in acht te nemen waarbij de bouwstenen kunnen worden gezien als verschijningsvormen van *career shocks* en de handvatten fungeren als kenmerken op basis waarvan een gebeurtenis een *career shock* kan worden.

6.1.2 Career shocks: objectief meetbaar?

Daarbij moet echter wel de kanttekening worden geplaatst dat een *career shock* waarschijnlijk niet objectief gemeten kan worden, omdat blijkt dat valentie zo'n belangrijke en bepalende rol blijkt te spelen. Om dus te bepalen wanneer een *career shock* een *career shock* is, moet de meting van een *career shock* een perceptie-aspect behelzen, want al 'voldoet' een gebeurtenis aan alle bouwstenen, als het betreffende individu het niet als *career shock* ervaart, dan is het geen *career shock*. Een vergelijkbare redentatie is te herkennen in de literatuur over *Perceived Employability*, welke de individuele perceptie van iemand zijn mogelijkheden in het verkrijgen en behouden van een baan beschrijft (Vanhercke et al., 2012). Het gaat dus niet over de objectieve loopbaankansen, maar om de gepercipieerde loopbaankansen, wat er in resulteert dat een individu pas als hij kansen ervaart daarnaar gaat handelen en bijvoorbeeld een volgende stap maakt in zijn of haar loopbaan. Binnen de *perceived employability* literatuur worden zowel persoonlijke en structurele factoren en hun interacties geïntegreerd, wat informatie geeft over het gevoel van *perceived control* over de carrière van een individu (Vanhercke et al., 2014). Hierin is een parallel te zien met de rol van de *COR-theory* binnen deze studie: de combinatie van context en individuele hulpbronnen bepaalt de impact van een *career shock* op een individu, net als dat de combinatie van Context en individuele karakteristieken de gepercipieerde controle over de loopbaan van het individu bepaalt. Het perceptie-aspect is dus erg belangrijk binnen deze studie. Verschillende studies laten zien dat er consequenties zijn verbonden aan *perceived employability* in termen van *career succes* (e.g. De Cuyper et al., 2011) of welzijn (De Cuyper et al., 2008) en in lijn met deze redentatie doet het denken dat het perceptie-aspect op een soortgelijke wijze fungeert wat betreft de impact van *career shocks* op loopbanen van bijna- en pas afgestudeerden, afhankelijk van de persoonlijke karakteristieken en/of hulpbronnen van een individu. Voor vervolgonderzoek naar *career shocks* is het dus van belang om dit perceptie-aspect mee te nemen en er meer gewicht aan te hangen dan in huidig onderzoek naar *career shocks* wordt gedaan.

6.1.3 Career Shock: positief en/of negatief?

Zoals in de conclusie al een kort is genoemd kunnen *career shocks* zowel positief als negatief zijn. Op basis van de bouwstenen Akkermans et al. (2018) werd verwacht dat er variaties zou zijn in zowel positieve als negatieve *career shocks*. Binnen dit onderzoek komen in eerste instantie echter alleen maar negatieve shocks naar voren. Een verklaring hiervoor kan gevonden worden in het feit dat het onderzoek plaats heeft gevonden ten tijde van de coronapandemie en dat de coronapandemie *an sich* over het algemeen als negatief wordt ervaren. Veel *career shocks* uit dit onderzoek zijn ook gerelateerd aan de coronapandemie wellicht verklaart dit dat er de *career shocks* die hier uit voortkomen veelal negatief zijn. Een andere verklaring kan gevonden worden in het feit dat positieve gebeurtenissen niet als *career shock* worden gepercipieerd. Online solliciteren bijvoorbeeld kan als negatieve *career shock* worden gepercipieerd. Dat betekent echter niet dat er voor de respondenten die het online solliciteren

wel als positief ervaren meteen sprake is van een positieve *career shock*. Het betref dan eerder een fijne bijkomstigheid. Dit doet denken dat negatieve gebeurtenissen als meer impactvol worden ervaren en daarmee eerder als *career shock* worden gepercipieerd dan positieve gebeurtenissen.

Wat de data wel laat zien zijn *career shocks* die in eerste instantie als negatief worden ervaren en vervolgens ombuigen naar iets positiefs, in overeenstemming met onderzoek van Akkermans et al., (2020). Een voorbeeld is een respondent die vanwege corona studievertraging en daarmee uitloop had, ervaarde dit in eerste instantie heel negatief. Op het moment van interviewen had hij echter een heel proces doorgemaakt en een baan gevonden, wat hij zelf als zeer positief ervoer. Een jaar geleden zou deze respondent dezelfde shock dus als negatief hebben gepercipieerd, terwijl hij hem nu als positief beoordeelt. Het illustreert de veranderlijke aard van *career shocks* en leidt tegelijk tot de vraag in welke categorie deze shock nu geplaatst moet worden, positief of negatief? Hier wordt in paragraaf 6.2 verder op ingegaan.

6.1.4 *Career shock Universitaire Rompslomp*

Binnen dit onderzoek valt de *career shock* 'Universitaire Rompslomp' op. Deze term beschrijft de moeiten die studenten ervaren in de vaak gebrekkige communicatie en administratie met de universiteit. Deze shock was op basis van de literatuur niet verwacht maar komt wel degelijk als *career shock* naar voren. Het laat zien dat studenten binnen universiteiten te maken hebben met zaken als bureaucratie, gebrekkige communicatie en administratieve fouten en dat dit doorwerkt op hun loopbaankeuzeprocess: sommige respondenten kiezen er door deze negatieve ervaringen bewust voor om niet verder te studeren en op zoek te gaan naar werk. Dat mensen negatieve ervaringen hebben met dergelijke zaken in organisaties is niet nieuw. Al decennia geleden hebben onderzoekers deze conclusie getrokken en er is ook een naam aan gegeven, namelijk *Red Tape* (Kaufmann & Howard, 2015). *Red Tape* beschrijft de moeiten en negatieve gevolgen die administratieve rompslomp kunnen hebben. Een voorbeeld van een definitie van administratieve rompslomp is die van Bozeman (2012): *'burdensome administrative rules and procedures that have negative effects on the organization's performance'*. Het begrip *Red Tape* en haar effecten zijn dus niet nieuw, maar de observatie dat ook studenten dit ervaren en laten meespelen in hun loopbaankeuzeprocess wel. In het huidige wetenschappelijke debat is er nog maar weinig bekend over studenten en hun ervaringen met *university Red Tape*, dit zou dus een aanzet kunnen zijn voor vervolgonderzoek. Daarbij kan onderzocht worden op welke wijze *Red Tape* een rol kan spelen in het leven van studenten en eventueel ook welke gevolgen dit kan hebben.

6.1.5 *Gebrek aan career ownership?*

Het onderzoek laat zien dat een heel aantal studenten zegt zich te berusten in de gevolgen van de coronapandemie op hun leven en loopbaan. Opmerkingen als 'het is nu eenmaal zo' en 'wat moet ik

anders' komen regelmatig terug in de interviews. Dat roept de vraag op hoe deze 'berusting' verklaard kan worden en of dit niet op een bepaalde manier gevaarlijk kan zijn. Het doet denken dat op het moment dat een gebeurtenis volledig buiten de controle valt van een individu, het leidt tot een bepaalde berusting. Er kan toch niks aan gedaan worden. Een eventuele verklaring hiervoor kan gevonden worden in de literatuur over *career ownership*. In de studie van Donald et al. (2017) bijvoorbeeld wordt beschreven hoe *career ownership* en de *self-perception of employability* zich tot elkaar verhouden. Het blijkt dat het hebben van eigenaarschap over de eigen loopbaan positief gerelateerd is aan de inschatting van de baankansen van een individu. Dit doet denken dat respondenten met een gebrek aan eigenaarschap hun loopbaankeuzen eerder somber inschatten of er ontevreden over zijn, wat gevolgen kan hebben voor het psychisch welzijn van een individu.

6.1.6 Social support

In de laatste plaats valt op dat uit de interviews naar voren komt dat *social support* een hele grote rol speelt en eigenlijk de belangrijkste hulpbron is voor veel respondenten. Dit kan verklaard worden doordat *social support* twee functies bezit; het beschrijft enerzijds de relaties die we hebben met belangrijke bekenden of mensen die potentieel zijn om betekenisvol te zijn, en anderzijds beschrijft het daadwerkelijk ontvangen van handelingen die van ondersteunende aard zijn (Hobfoll & Stokes, 1988). Vanwege deze dubbele functie is het begrijpelijk dat *social support* naar voren komt als belangrijke bron. *Social support* kan kortgezegd fungeren als bron op zich, maar ook als een soort voorwaarde voor het succesvol zijn in het verkrijgen en behouden van bronnen. De interviews laten dit ook zien: mensen met veel *social support* ervaren de bufferende functie van *social support* in de impact van shocks en ervaren daarnaast meer agency wanneer zij via hun *social support* toegang hebben tot hulpbronnen. Een vergelijkbare redenering volgt uit het *Job-Demands-Resources model* (Bakker & Demerouti, 2007) waarin *social support* ook als een van de belangrijkste hulpbronnen fungeert en meerdere functies bezit. Het laat zien dat het mechanisme van *social support* in beide onderzoeken overeenkomt en helpt in het verklaren van de grote rol voor *social support* die binnen dit onderzoek naar voren komt.

6.2 Beperkingen en aanbevelingen voor vervolgonderzoek

6.2.1 Beperkingen onderzoek

Dit onderzoek kent ook een aantal beperkingen, te beginnen op methodologisch vlak. In de eerste plaats het feit dat het onderzoek een meting op één moment betreft. Het is namelijk op basis van de resultaten te verwachten dat *career shocks* over tijd veranderen; een shock die eerst als negatief wordt ervaren kan soms toch positief worden en andersom zoals in paragraaf 6.1 al is besproken. Om dit te onderzoeken is een longitudinale studie nodig. Daarmee rijst ook de vraag: Wanneer is een *career shock*

uitgewerkt? Misschien kan een *career shock* wel meerdere keren veranderen van positief naar negatief en andersom. Een andere beperking van een studie die op één moment is gefocust heeft te maken met de bouwsteen 'Onverwachtheid'. Op basis van de literatuur (Akkermans et al., 2018) kon verwacht worden dat *career shocks* vaak onverwacht zouden zijn, dit lijkt echter binnen dit onderzoek in mindere mate een rol te spelen. Een verklaring hiervoor kan gevonden worden in het moment van meten en de toespitsing van het onderzoek op de situatie ten tijde van corona. Ten tijde van het onderzoek is de coronapandemie al ruim een jaar aanwezig, wat het onverwachtse van gebeurtenissen wel enigszins wegneemt. Als dit onderzoek een jaar eerder had plaatsgevonden, zou 'onverwachtheid' naar verwachting een grotere rol spelen. Tegelijkertijd biedt dit onderzoek ook een interessant perspectief door dit retro-perspectieve karakter. Het geeft daarmee een uniek inkijkje in de situatie van bijna- en pas afgestudeerden ten tijde van de coronapandemie, een jaar nadat het allemaal begon.

Daarnaast beperkt de coronapandemie het onderzoek in de mate waarin te generaliseren is over tijd. Hoewel het onderzoek kan helpen in het verkrijgen van inzicht in *career shocks* onder bijna- en pas afgestudeerden ten tijde van de coronapandemie, zal het weinig zeggen over *career shocks* die deze doelgroep ervaart in een tijdperk zonder coronapandemie.

Verder lijkt het alsof er een bias van sociaal wenselijkheid aanwezig is in het onderzoek. Er komen namelijk maar weinig shocks naar voren van persoonlijke/familiaire aard. Dit kan enerzijds betekenen dat het goed gaat met de respondenten, of dat ze dergelijke gebeurtenissen liever niet vertellen. Een andere verklaring kan gevonden worden in de mate van sturing van de respondenten voorafgaand aan het interview. De respondenten wisten dat het onderzoek hun loopbaan betrof, en het kan zijn ze vanuit dit perspectief hebben geredeneerd en geantwoord. Dit zou ook verklaren waarom het handvat 'bron' in mindere mate een rol lijkt te spelen in het bepalen van de rol die een *career shock* kan spelen in loopbanen van bijna- en pas afgestudeerden, de meeste *career shocks* zijn van studie- en werk gerelateerde aard en in mindere mate van persoonlijke aard. Op basis van de literatuur was het wel te verwachten dat er meer variatie zou zijn in *career shocks*, ook wat betreft het handvat bron (Akkermans et al., 2018).

6.2.2 Aanbevelingen vervolgonderzoek

Op basis van het huidige onderzoek kan er een aantal aanzetten worden gegeven voor vervolgonderzoek. In de voorgaande paragrafen zijn hier en daar al wat aanzetten besproken als aanvulling op de reflectie op de resultaten. Hier wordt nog een drietal bijdragen voor vervolgonderzoek besproken, in eerste instantie op theoretisch vlak. De literatuur en resultaten van dit onderzoek doen zoals eerder genoemd verwachten dat combinaties van genoemde bouwstenen en handvatten hypothese kunnen worden opgesteld voor vervolgonderzoek. Het lijkt namelijk alsof bepaalde combinaties van bouwstenen en handvatten bepalend zijn voor de impact van een shock. Meer specifiek

geldt dit voor de handvatten Duur en controleerbaarheid/voorspelbaarheid. De resultaten lijken er op te wijzen dat wanneer een *career shock* lang duurt en er ook nog sprake is van een lage mate van controleerbaarheid en/of voorspelbaarheid, de impact van een *career shock* groter zal worden. Dit kan echter niet geconcludeerd worden op basis van dit onderzoek, maar het kan wel een aanzet vormen voor een vervolgonderzoek.

Daarnaast kan het interessant zijn om in een vervolgstudie naar *career shocks* een longitudinale opzet te gebruiken. Op deze manier kan onderzocht worden hoe lang een *career shock* doorwerkt en voornamelijk hoe hij verandert over tijd. Vragen zoals: ‘Verandert een *career shock* van aard en dus van negatief naar positief en weer terug bijvoorbeeld? En wat doet het met de impact?’ kunnen mogelijk beantwoord worden aan de hand van een studie met een longitudinaal karakter.

6.3 Aanbevelingen voor de praktijk

Op basis van dit onderzoek kan er nog een aantal aanbevelingen worden opgesteld voor de praktijk. In de eerste plaats biedt dit onderzoek meer inzicht in de *career shocks* die bijna- en pas afgestudeerden tegenkomen in een periode waarin de coronapandemie de boventoon voert. Daarbij is er ook aandacht voor de gevolgen die deze *career shocks* hebben voor de verdere loopbaankeuzen die deze doelgroep maakt. Voor studentenwelzijn organisaties kan dit van belang zijn; het Studenten Welzijn Fonds bijvoorbeeld houdt zich bezig met vijf thema’s waaronder het genereren van een veilig en gezond studieklimaat en ook preventie en vroeg signalering (Studentenwelzijnfonds, 2020). Dit onderzoek kan op deze thema’s een bijdrage leveren doordat het inzicht biedt in de mogelijke *career shocks* waar studenten tegenaan lopen in hun studie. Een Studenten Welzijn Organisatie kan hier op inhaken door met de kennis van dit onderzoek bepaalde *career shocks* vroeg te signaleren en in te spelen en daarmee negatieve gevolgen van *career shocks* te voorkomen.

Dit inzicht in *career shocks* en hun gevolgen kan ook voor Universiteiten interessant zijn. Universiteiten zijn steeds meer bezig met het welzijn van studenten, ook als reactie op het afnemende welzijn van studenten. De struikelblokken en *career shocks* die uit dit onderzoek naar voren komen op het vlak van bijvoorbeeld online onderwijs kunnen Universiteiten helpen om deze struikelblokken en Shocks en hun negatieve gevolgen te voorkomen in de toekomst. Meer specifiek zouden universiteiten dit kunnen doen door gebruik te maken van de hulpbronnen en hun functies die uit deze studie komen. Belangrijke hulpbronnen die uit deze studie komen zijn *social support* en financiële hulpbronnen. Het blijkt dat sociaal contact erg belangrijk is en ook een bufferende functie kan hebben voor de impact *career shocks*. Universiteiten kunnen hierop inhaken door te zorgen dat studenten te allen tijde de mogelijkheid hebben om medestudenten te zien en om fysiek af te spreken voor onderwijs, al is het minimaal. Het effect van het hebben van sociaal contact en sociale steun is namelijk behoorlijk groot en effectief in

het bufferen van de impact van *career shocks*. Tegelijk is de impact van dag in dag uit studeren vanuit de eigen studentenkamer ook groot. Waar mogelijk is het dus belangrijk dat universiteiten zorgen dat studenten wel toegang hebben tot fysiek onderwijs. Wanneer dit op de universiteit niet mogelijk is, is het belangrijk dat er vanuit de universiteit wordt benadrukt dat studenten elkaar wel nog steeds moeten opzoeken om bijvoorbeeld samen te studeren vanwege de positieve effecten die deze hulpbron heeft. Het lijkt wat voor de hand liggend, maar dit onderzoek laat zien dat er desondanks nog veel studenten zijn die het afgelopen jaar hun studentenkamer niet uit zijn gekomen, met alle gevolgen van dien.

Een andere, meer materialistische hulpbron, is financiële steun. Dit onderzoek laat zien dat het hebben van financiële steun of de mogelijkheid tot toegang tot die steun studenten kan helpen. Het neemt zorgen weg en biedt studenten ook meer vrijheid in het maken van keuzen over hun loopbaan, het buffert in sommige gevallen de impact van *career shocks*. Andersom betekent het dat studenten zonder financiële steun en/of financiële stress daar behoorlijk wat zorgen over kunnen maken, en daar komt dan soms ook nog een *career shock* bovenop, wat de student kwetsbaar maakt. Veel van de zorgen over financiën hangen samen met het leenstelsel wat in Nederland in 2015 is ingevoerd; studenten moeten in tegenstelling tot alle voorgaande generaties al hun geld lenen, wat door het overgrote deel van de studenten als problematisch wordt ervaren. Behalve door de studenten die een andere bron van financiële steun bezitten, zoals recent onderzoek van het onderzoeksinstituut Nibud (Borst, 2021) laat zien; het leenstelsel vergroot de verschillen tussen studenten doordat studenten afhankelijker worden van hun ouders. Een oplossing die veel van de zorgen van studenten zou wegnemen is dus eigenlijk het terugdraaien van dit leenstelsel. Hoewel deze roep al jaren klinkt blijft het zo belangrijk dat hier op een moment gehoor aan wordt gegeven. Helemaal in een tijdperk van corona waarin studenten wederom hard worden geraakt kan soms een deel van de oplossing liggen in iets wat tot 2015 altijd werkzaam heeft gebleken.

Daarnaast blijkt uit het onderzoek dat gebrekkige communicatie en moeiten vanuit de universiteit ofwel *University Red Tape* een behoorlijk impact maken als *career shock* op de loopbanen van studenten. In eerste instantie is het daarom van belang dat universiteiten zich daar bewust van zijn, er zijn daadwerkelijk studenten die overwegen te stoppen met hun studie of geen master te volgen vanwege ervaringen met deze University Red Tape. Voor universiteiten is het daarom belangrijk dat zij toegankelijk, open en transparant zijn in hun communicatie naar studenten. Wanneer dit lastig is voor een dergelijk groot instituut, is het in ieder geval belangrijk dat iedere student weet waar hij of zij terecht kan als er problemen zijn op dit vlak en dat er ook daadwerkelijk iemand beschikbaar is die deze problemen afhandelt.

6.4 Conclusie

Samengevat is binnen dit onderzoek op exploratieve wijze meer inzicht verkregen in de *career shocks* die bijna- en pas afgestudeerden ervaren in een tijdperk waarin de Coronapandemie de boventoon voert. Het laat zien hoe deze *career shocks* zich verhouden tot verdere loopbaankeuzen en op welke wijze individuele hulpbronnen hier een rol in spelen. Daarmee laat het ook het belang zien van het meenemen van de rol van context binnen studies naar loopbanen. Het onderzoek geeft richting binnen het behoorlijk onontgonnen onderzoeksveld van *career shocks* en biedt ook aanknopingspunten voor verder onderzoek. Afhankelijk van verdere onderzoekers kan het concept *career shocks* worden opgepakt en verder worden uitgediept en aan hen de taak om het concept een vaker geziene gast te maken binnen de loopbaanliteratuur.

7. Literatuur

- Akkermans, J., & Kubasch, S. (2017). #Trending topics in careers: a review and future research agenda. *Career Development International*, 22(6), 586–627. <https://doi.org/10.1108/cdi-08-2017-0143>
- Akkermans, J., Schaufeli, W., Brenninkmeijer, V., & Blonk, R. (2013). The role of career competencies in the Job Demands — Resources model. *Journal of Vocational Behavior*, 83(3), 356–366. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2013.06.011>
- 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. <https://doi.org/10.4102/sajip.v44i0.1503>
- Akkermans, J., & Tims, M. (2016). Crafting your Career: How Career Competencies Relate to Career Success via Job Crafting. *Applied Psychology*, 66(1), 168–195. <https://doi.org/10.1111/apps.12082>
- Alarcon, G. M., Edwards, J. M., & Menke, L. E. (2011). Student Burnout and Engagement: A Test of the Conservation of Resources Theory. *The Journal of Psychology*, 145(3), 211–227. <https://doi.org/10.1080/00223980.2011.555432>
- Arthur, M. B., & Rousseau, D. M. (1996). A Career Lexicon for the 21st Century. *Academy of Management Perspectives*, 10(4), 28–39. <https://doi.org/10.5465/ame.1996.3145317>
- Baer, J., Kaufman, J. C., & Baumeister, R. F. (2008). *Are We Free? Psychology and Free Will* (Illustrated ed.). Oxford University Press.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The Job Demands-Resources model: state of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22(3), 309–328. <https://doi.org/10.1108/02683940710733115>
- Baltes, P. B., Reese, H. W., & Lipsitt, L. P. (1980). Life-Span Developmental Psychology. *Annual Review of Psychology*, 31(1), 65–110. <https://doi.org/10.1146/annurev.ps.31.020180.000433>
- Bartelink, V. H. M., Zay Ya, K., Guldbrandsson, K., & Bremberg, S. (2019). Unemployment among young people and mental health: A systematic review. *Scandinavian Journal of Public Health*, 48(5), 544–558. <https://doi.org/10.1177/1403494819852847>

- Beach, L. R., & Mitchell, T. R. (1987). Image theory: Principles, goals, and plans in decision making. *Acta Psychologica*, 66(3), 201–220. [https://doi.org/10.1016/0001-6918\(87\)90034-5](https://doi.org/10.1016/0001-6918(87)90034-5)
- Betsworth, D. G., & Hansen, J. I. C. (1996). The Categorization of Serendipitous Career Development Events. *Journal of Career Assessment*, 4(1), 91–98.
<https://doi.org/10.1177/106907279600400106>
- Blokker, R., Akkermans, J., Tims, M., Jansen, P., & Khapova, S. (2019). Building a sustainable start: The role of career competencies, career success, and career shocks in young professionals' employability. *Journal of Vocational Behavior*, 112, 172–184.
<https://doi.org/10.1016/j.jvb.2019.02.013>
- Boeije, H. R. (2014). *Analyseren in kwalitatief onderzoek*. Boom Lemma.
- Boeije, H. R., 't Hart, H., & Hox, J. (2009). *Onderzoeksmethoden*. Den Haag: Boom Lemma Uitgevers.
- Bohlmann, C., Rudolph, C. W., & Zacher, H. (2017). Methodological Recommendations to Move Research on Work and Aging Forward. *Work, Aging and Retirement*, 4(3), 225–237.
<https://doi.org/10.1093/workar/wax023>
- Borst, T. (2021, 29 juni). *Nibud: studenten door leenstelsel afhankelijker van ouders*. NRC.
<https://www.nrc.nl/nieuws/2021/06/29/nibud-studenten-door-leenstelsel-afhankelijker-van-ouders-a4049130>
- Bozeman, B. (2012). Multidimensional Red Tape: A Theory Coda. *International Public Management Journal*, 15(3), 245–265. <https://doi.org/10.1080/10967494.2012.725283>
- Bright, J. E., Pryor, R. G., & Harpham, L. (2005). The role of chance events in career decision making. *Journal of Vocational Behavior*, 66(3), 561–576.
<https://doi.org/10.1016/j.jvb.2004.05.001>
- Briscoe, J. P., Hall, D. T., & Frautschy DeMuth, R. L. (2006). Protean and boundaryless careers: An empirical exploration. *Journal of Vocational Behavior*, 69(1), 30–47.
<https://doi.org/10.1016/j.jvb.2005.09.003>

- Brooks, S. K., Webster, R. K., Smith, L. E., Woodland, L., Wessely, S., Greenberg, N., & Rubin, G. J. (2020). The psychological impact of quarantine and how to reduce it: rapid review of the evidence. *The Lancet*, 395(10227), 912–920. [https://doi.org/10.1016/s0140-6736\(20\)30460-8](https://doi.org/10.1016/s0140-6736(20)30460-8)
- Bynner, J. (2012). Policy Reflections Guided by Longitudinal Study, Youth Training, Social Exclusion, and More Recently Neet. *British Journal of Educational Studies*, 60(1), 39–52. <https://doi.org/10.1080/00071005.2011.650943>
- Cao, W., Fang, Z., Hou, G., Han, M., Xu, X., Dong, J., & Zheng, J. (2020). The psychological impact of the COVID-19 epidemic on college students in China. *Psychiatry Research*, 287, 112934. <https://doi.org/10.1016/j.psychres.2020.112934>
- Caring Universities. (2020, augustus). *De geestelijke gezondheid van studenten tijdens de COVID-19 pandemie*. <https://caring-universities.com/wp-content/uploads/2020/11/De-geestelijke-gezondheid-van-studenten-tijdens-de-COVID-19-pandemie-rapportage-van-Caring-Universities-19082020-versie-2-9112020.pdf>
- Centraal Bureau voor de Statistiek. (2020, 14 augustus). *Coronacrisis leidt tot ongekende daling aantal banen*. <https://www.cbs.nl/nl-nl/nieuws/2020/33/coronacrisis-leidt-tot-ongekende-daling-aantal-banen>
- Clarke, M. (2008). Understanding and managing employability in changing career contexts. *Journal of European Industrial Training*, 32(4), 258–284. <https://doi.org/10.1108/03090590810871379>
- Clercq, A. L. (2020, 1 mei). *De onzekere toekomst van starters: daar sta je dan, met je bul in de hand*. de Volkskrant. <https://www.volkskrant.nl/nieuws-achtergrond/de-onzekere-toekomst-van-starters-daar-sta-je-dan-met-je-bul-in-de-hand~b938848d/>
- Corona raakt werkende jongeren hardst: 60.000 minder flexwerkers. (2021, 4 maart). Nos.nl. <https://nos.nl/artikel/2371125-corona-raakt-werkende-jongeren-hardst-60-000-minder-flexwerkers>
- De Cuyper, N., De Witte, H., & Van Emmerik, H. (2011). Temporary employment. *Career Development International*, 16(2), 104–113. <https://doi.org/10.1108/13620431111115587>
- De Cuyper, N., & De Witte, H. (2008). Gepercipieerde kans op een baan versus een betere baan: Relaties met arbeidstevredenheid en welzijn. *Gedrag & Organisatie*, 21(4).

- Delva, J., Forrier, A., & De Cuyper, N. (2021). Integrating agency and structure in employability: Bourdieu's theory of practice. *Journal of Vocational Behavior, 127*, 103579.
<https://doi.org/10.1016/j.jvb.2021.103579>
- Donald, W. E., Baruch, Y., & Ashleigh, M. (2017). The undergraduate self-perception of employability: human capital, careers advice, and career ownership. *Studies in Higher Education, 44*(4), 599–614. <https://doi.org/10.1080/03075079.2017.1387107>
- Eby, L. T., Butts, M., & Lockwood, A. (2003). Predictors of success in the era of the boundaryless career. *Journal of Organizational Behavior, 24*(6), 689–708. <https://doi.org/10.1002/job.214>
- Feldman, D. C., & Ng, T. W. H. (2007). Careers: Mobility, Embeddedness, and Success. *Journal of Management, 33*(3), 350–377. <https://doi.org/10.1177/0149206307300815>
- Forrier, A., De Cuyper, N., & Akkermans, J. (2018). The winner takes it all, the loser has to fall: Provoking the agency perspective in employability research. *Human Resource Management Journal, 28*(4), 511–523. <https://doi.org/10.1111/1748-8583.12206>
- Forrier, A., Sels, L., & Stynen, D. (2009). Career mobility at the intersection between agent and structure: A conceptual model. *Journal of Occupational and Organizational Psychology, 82*(4), 739–759. <https://doi.org/10.1348/096317909x470933>
- Forrier, A., Verbruggen, M., & De Cuyper, N. (2015). Integrating different notions of employability in a dynamic chain: The relationship between job transitions, movement capital and perceived employability. *Journal of Vocational Behavior, 89*, 56–64.
<https://doi.org/10.1016/j.jvb.2015.04.007>
- Hart, D. H., Rayner, K., & Christensen, E. R. (1971). Planning, preparation, and chance in occupational entry. *Journal of Vocational Behavior, 1*(3), 279–285.
[https://doi.org/10.1016/0001-8791\(71\)90029-7](https://doi.org/10.1016/0001-8791(71)90029-7)
- Hirschi, A. (2010). The role of chance events in the school-to-work transition: The influence of demographic, personality and career development variables. *Journal of Vocational Behavior, 77*(1), 39–49. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2010.02.002>
- Hobfoll, S. E. (1989). Conservation of resources: A new attempt at conceptualizing stress. *American Psychologist, 44*(3), 513–524. <https://doi.org/10.1037/0003-066x.44.3.513>

- Hobfoll, S. E. (2011). Conservation of resources theory: Its implication for stress, health, and resilience. *The Oxford handbook of stress, health, and coping*, 127–144.
- Hobfoll, S. E., Halbesleben, J., Neveu, J. P., & Westman, M. (2018). Conservation of Resources in the Organizational Context: The Reality of Resources and Their Consequences. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 5(1), 103–128.
<https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-032117-104640>
- Holtom, B. C., Burton, J. P., & Crossley, C. D. (2012). How negative affectivity moderates the relationship between shocks, embeddedness and worker behaviors. *Journal of Vocational Behavior*, 80(2), 434–443. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2011.12.006>
- Howard, K. A., Ferrari, L., Nota, L., Solberg, V. S. H., & Soresi, S. (2009). The relation of cultural context and social relationships to career development in middle school. *Journal of Vocational Behavior*, 75(2), 100–108. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2009.06.013>
- Huang, Y., & Zhao, N. (2020). Mental health burden for the public affected by the COVID-19 outbreak in China: Who will be the high-risk group? *Psychology, Health & Medicine*, 26(1), 23–34. <https://doi.org/10.1080/13548506.2020.1754438>
- Inkson, K., Gunz, H., Ganesh, S., & Roper, J. (2012). Boundaryless Careers: Bringing Back Boundaries. *Organization Studies*, 33(3), 323–340.
<https://doi.org/10.1177/0170840611435600>
- Kahn, L. B. (2010). The long-term labor market consequences of graduating from college in a bad economy. *Labour Economics*, 17(2), 303–316. <https://doi.org/10.1016/j.labeco.2009.09.002>
- Kaufman, H., & Howard, P. K. (2015). *Red Tape: Its Origins, Uses, and Abuses (A Brookings Classic)* (Brookings Class ed.). Brookings Institution Press.
- King, Z., Burke, S., & Pemberton, J. (2005). The ‘bounded’ career: An empirical study of human capital, career mobility and employment outcomes in a mediated labour market. *Human Relations*, 58(8), 981–1007. <https://doi.org/10.1177/0018726705058500>
- Koivisto, P., Vinokur, A. D., & Vuori, J. (2011). Effects of Career Choice Intervention on Components of Career Preparation. *The Career Development Quarterly*, 59(4), 345–366.
<https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.2011.tb00074.x>

- Krumboltz, J. D. (2008). The Happenstance Learning Theory. *Journal of Career Assessment*, 17(2), 135–154. <https://doi.org/10.1177/1069072708328861>
- Mayrhofer, W., Meyer, W., Steyer, M., Gunz, J., & Peiperl, M. (2007). *Handbook of career studies*. SAGE Publications.
- 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. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.90.1.53>
- McMahon, M., & Watson, M. (2008). Children’s Career Development: Status Quo and Future Directions. *The Career Development Quarterly*, 57(1), 4–6. <https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.2008.tb00161.x>
- MILLER, M. J. (1983). The Role of Happenstance in Career Choice. *Vocational Guidance Quarterly*, 32(1), 16–20. <https://doi.org/10.1002/j.2164-585x.1983.tb01552.x>
- Morrell, K., Loan-Clarke, J., & Wilkinson, A. (2004). The Role of Shocks in Employee Turnover*. *British Journal of Management*, 15(4), 335–349. <https://doi.org/10.1111/j.1467-8551.2004.00423.x>
- Nelissen, J., Forrier, A., & Verbruggen, M. (2016). Employee development and voluntary turnover: testing the employability paradox. *Human Resource Management Journal*, 27(1), 152–168. <https://doi.org/10.1111/1748-8583.12136>
- Oreopoulos, P., Von Wachter, T., & Heisz, A. (2012). The Short- and Long-Term Career Effects of Graduating in a Recession. *American Economic Journal: Applied Economics*, 4(1), 1–29. <https://doi.org/10.1257/app.4.1.1>
- Parola, A. (2020). Novel Coronavirus Outbreak and Career Development: A Narrative Approach Into the Meaning for Italian University Graduates. *Frontiers in Psychology*, 11. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.02255>
- Pryor, R. G., & Bright, J. E. (2007). Applying Chaos Theory to Careers: Attraction and attractors. *Journal of Vocational Behavior*, 71(3), 375–400. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2007.05.002>

- Rigotti, T. (2009). Enough is enough? Threshold models for the relationship between psychological contract breach and job-related attitudes. *European Journal of Work and Organizational Psychology, 18*(4), 442–463. <https://doi.org/10.1080/13594320802402039>
- Roe, A., & Baruch, R. (1967). *Occupational changes in the adult years*. personal administration.
- Rogers, M. E., Creed, P. A., & Ian Glendon, A. (2008). The role of personality in adolescent career planning and exploration: A social cognitive perspective. *Journal of Vocational Behavior, 73*(1), 132–142. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2008.02.002>
- Rojewski, J. W. (1999). The Role of Chance in the Career Development of Individuals with Learning Disabilities. *Learning Disability Quarterly, 22*(4), 267–278. <https://doi.org/10.2307/1511261>
- Scherer, S. (2004). Stepping-Stones or Traps? *Work, Employment and Society, 18*(2), 369–394. <https://doi.org/10.1177/09500172004042774>
- Schoon, I. (2020). Navigating an Uncertain Labor Market in the UK: The Role of Structure and Agency in the Transition from School to Work. *The ANNALS of the American Academy of Political and Social Science, 688*(1), 77–92. <https://doi.org/10.1177/00027162220905569>
- Schwartz, S. J., Côté, J. E., & Arnett, J. J. (2005). Identity and Agency in Emerging Adulthood. *Youth & Society, 37*(2), 201–229. <https://doi.org/10.1177/0044118x05275965>
- Seibert, S. E., Kraimer, M. L., Holtom, B. C., & Pierotti, A. J. (2013). Even the best laid plans sometimes go askew: Career self-management processes, career shocks, and the decision to pursue graduate education. *Journal of Applied Psychology, 98*(1), 169–182. <https://doi.org/10.1037/a0030882>
- Slay, H. S., Williamson, I. O., & Susan, M. (2020). Midlife transition decision processes and career success: The role of identity, networks, and shocks. *Academy of Human Resource Development Annual Conference*. Published.
- Stea, T. H., Abildsnes, E., Strandheim, A., & Haugland, S. H. (2019). Do young people who are not in education, employment or training (NEET) have more health problems than their peers? A cross-sectional study among Norwegian adolescents. *Norsk Epidemiologi, 28*(1–2). <https://doi.org/10.5324/nje.v28i1-2.3055>

- Stichting Zorgverzekering ISO/LSVb.* (z.d.). Studenten Welzijn Fonds. Geraadpleegd op 25 juni 2021, van <https://studentenwelzijnfonds.nl/>
- Talsma, D. (2020, 14 oktober). *Afstuderen in tijden van corona: 'Voor veel studenten is de toekomst een groot vraagteken'*. Univers. <https://universonline.nl/nieuws/2020/05/13/afstuderen-tijden-van-corona-voor-veel-studenten-de-toekomst-een-groot-vraagteken/>
- Tijmstra, J., & Boeije, H. R. (2011). *Wetenschapsfilosofie in de context van de sociale wetenschappen*. Boom Lemma.
- Van der Meer, P. H. (2012). Gender, Unemployment and Subjective Well-Being: Why Being Unemployed Is Worse for Men than for Women. *Social Indicators Research*, 115(1), 23–44. <https://doi.org/10.1007/s11205-012-0207-5>
- Vanhercke, D., De Cuyper, N., Peeters, E., & De Witte, H. (2014). Defining perceived employability: a psychological approach. *Personnel Review*, 43(4), 592–605. <https://doi.org/10.1108/pr-07-2012-0110>
- Visser, G. (2021). *Career Shock of Struikelblok?* [Ongepubliceerde scriptie]. Universiteit Utrecht.
- Vuori, J., Blonk, R., & Price, R. H. (2015). *Sustainable Working Lives* (2015 ed.). Springer Publishing.
- World Employment and Social Outlook – Trends 2020.* (z.d.). International Labour Organization. Geraadpleegd op 16 juni 2021, van <https://www.ilo.org/global/research/global-reports/weso/2020/lang--en/index.htm>
- Zwetsloot, J., Ter Weel, B., & Bussink, H. (2021, 16 juni). *De impact van de coronapandemie op de overgang onderwijs-arbeidsmarkt*. SEO Economisch Onderzoek. <https://www.seo.nl/publicaties/de-impact-van-de-coronapandemie-op-de-overgang-onderwijs-arbeidsmarkt/>

Bijlagen 1 Codeboom

Nodes

Name	Description
a. Individuele karakteristieken	
Geslacht	
Man	
Vrouw	
Studie achtergrond	
alfa	
bèta	
gamma	
Studiefase	
Afgestudeerd	
afstuderend	
Doorstuderend	
Bouwstenen career shocks	
Bron	
Controleerbaarheid en voorspelbaarheid	
Duur	
Frequentie	
Valentie	
het is niet anders	

Name	Description
Negatief	
Positief	
Van negatief naar positief	
Van positief naar negatief	
Event buiten controle van het individu	
Persoonlijke vlak	
Studie	
Stage	
Werk	
Solliciteren	
Event wat individu aan het denken zet	
Persoonlijk vlak	
Studie	
Stage	
Werk	
Gevolgen van shocks en of struikelblokken	
Financieel	
Persoonlijk	
Studie	
Motivatie	
Stage	

Name	Description
Uitloop	
Werk	
onboarding	
Loopbaankeuzen	
Anders, nl;	
Pauze inlassen voor werk	
Reizen	
Mate van vrijheid in het maken van loopbaankeuzen	
Studeren	
Extracurriculair	
Moverende redenen	
Redenen om te gaan studeren	
Redenen om niét te gaan studeren	
Vervolgstudie na werk	
Stage	
Moverende redenen	
Werken	
baan onder niveau	
bijbaan	

Name	Description
Redenen om niet te gaan werken	
Redenen om te gaan werken	
Zaken die belangrijk zijn in een baan	
Zaken of events die loopbaankeuzen bepalen	
Baankansen	
negatief	
positief	
Corona	
Extracurriculaire activiteiten	
Financiële druk	
Huizenmarkt	
Mate van voorbereidheid	
Niet voorbereid gevoel	
Wel voorbereid gevoel	
situatie op de arbeidsmarkt	
Sociale verwachting	

Name	Description
sollicitatie moeiten	
Stage en of werkervaring	
Studiedruk	
Thuiswerken	
Onverwachtse gebeurtenissen	
Persoonlijk vlak	
Studie	
online onderwijs	
Negatief	
Positief	
vertraging	
Werk	
Struikelblokken	
Gevoel van onrecht	
Overgang studie werk	
sociaal contact	
Studie	
Stage	
Universitaire rompslomp	
Werk	
Solliciteren	

Name	Description
Zorgen	
Verschillende soorten hulp en of energiebronnen	
Baanzekerheid	
Financiële steun	
Functies van hulpbronnen	
Buffer	
Gedeelde smart is halve smart	
Sociaal contact	
Sport	
Stage	
Werk	

Bijlage 2 – Topiclijsten

Bijlage 2.1 Topiclijst Studenten

Introductie

Alvast dank voor medewerking. Uitleg thema interview. Zijn er al vragen van tevoren?

Informed consent

Participant geeft toestemming dat het interview wordt opgenomen en verwerkt. Alles wordt geanonimiseerd.

1. Loopbaan in het afgelopen jaar

- a) Kun je vertellen hoe het afgelopen jaar er voor jou uit heeft gezien qua studie en werk? (Dus: in welke fase bevind je je nu/wat heb je doorlopen in het afgelopen jaar)
 - o In eerste instantie heel open, wanneer nodig doorvragen op verschillende aspecten;
 - Welke activiteiten? **kun je vertellen wat de redenen zijn geweest voor jou om tot deze beslissing te komen**
 - Welke keuzen? Kan je vertellen wat de redenen zijn geweest om deze keuze te maken?
 - Verschillen met de ‘verwachtte loopbaan’? (wat zijn dit dan”?)

2. Loopbaanontwikkeling

- a) Wat zijn je verdere plannen voor na het afstuderen?
 - i) Op basis waarvan heb je nu deze plannen gemaakt?
 - ii) Zijn deze plannen anders dan verwacht van tevoren?
 - iii) Heb je het idee van vrijheid daarin? Of overkomt het je?
 - iv) Ervaar je daarin Beperkingen? Welke?
 - (1) Waardoor komen deze evt. beperkingen?
- b) Voel je je goed voorbereid op de volgende stap?
 - i) Waarom wel/niet?
 - ii)
- c) Nagedacht over het doen van een vervolgstudie?

3. Career Shocks/Coronapandemie

- a) Wat voor rol heeft de pandemie gespeeld in het afgelopen jaar in je studie?
 - i) Welke gevolgen heeft dat gehad
 - ii) Voornamelijk positief? Of negatief? (voorbeelden van geven)
- b) Heb je in je studie struikelblokken ervaren, op vlak van;
 - i) Studie
 - (1) Online onderwijs. Hoe ervaar je dat? Heeft dat ook invloed op het kiezen van een baan straks?
 - ii) Persoonlijke relaties
 - iii) Bijbanen
- c) Is er sprake geweest van onverwachtse gebeurtenissen, zaken die impact maken in het afgelopen jaar?
- d) Zijn er zaken die je aan het denken hebben gebracht over het verloop van je loopbaan? (*deliberate thinking process*)/ ben je aan het denken gebracht? En waarom?
 - i) Over welke thema’s?
 - ii) Berichtgeving/media, arbeidsmarkt
 - iii) Zijn er zorgen?
 - (1) Zijn er zorgen n.a.v. de pandemie? Welke? Wat doet dit met je?
 - (2) Welke gevolgen heeft dit gehad voor je loopbaankeuzen (gehad)?

4. Persoonlijke factoren die een rol kunnen spelen

- a) Hoe heb je afgelopen jaar ervaren in het kader van sociale contacten en relaties?
 - i) Is dat veranderd? Uitleg.
 - (1) Is dat, en zo ja hoe, van invloed geweest op je studie en werk het afgelopen jaar?
- b) Zijn er in het afgelopen jaar zorgen geweest over;
 - i) Financiën
 - ii) Toekomst
 - iii) Sociale relaties

- iv) Gevoel van stress
- c) Verschillen tussen voor de pandemie en nu wat betreft deze zorgen?
- d) Wat zijn de dingen waar je normaal energie uit haalt?
 - i) Hoe is dat dit jaar? Zijn deze dingen ook mogelijk?
 - (1) Zo nee, waar haal je dan energie uit (of niet)
 - (a) Heeft dit gevolgen voor je loopbaankeuzen en zoja welke?

5. Overige opmerkingen/vragen

Is er nog iets dat je me wil meegeven voor mijn onderzoek/iets dat we nog niet hebben besproken maar waarvan je denkt dat het goed is voor mij om te weten?

Bijlage 2.2 Topiclijst afgestudeerden

Introductie

Alvast dank voor medewerking. Uitleg thema. Zijn er vooraf vragen?

Informed consent

Participant geeft toestemming dat het interview wordt opgenomen en verwerkt. Alles wordt geanonimiseerd.

1. Loopbaan in het afgelopen jaar

Kun je vertellen hoe het afgelopen jaar er voor jou uit heeft gezien qua studie en/of werk? (Dus: in welke fase bevind je je nu/wat heb je doorlopen in het afgelopen jaar)

- i) In eerste instantie heel open, wanneer nodig doorvragen op verschillende aspecten;
 - (1) Keuzen/activiteiten
 - (2) Verschillen met de 'verwachtte loopbaan'? (wat zijn dit dan"?)
 - (a) Je bent gaan werken? Waarom heb je gekozen om te gaan werken?
- b) Hoe is de overgang van studie naar werk verlopen? Hoe kijk je er op terug?
 - i) Kan je vertellen hoe je dat hebt aangepakt?
 - ii) Struikel blokken ervaren?
 - (1) Corona een rol in gespeeld?
 - iii) Was dit volgens plan?
 - iv) Voelde je je goed voorbereid op de volgende stap? (levensfase/studie)
 - (1) Zoja, op basis waarvan heb je die plannen gemaakt?
 - (2) Had je daarin een gevoel van vrijheid? Of is het je overkomen?

2. Loopbaanontwikkeling

- a) Functie nu: is het naar verwachting?
 - v) Waarom wel niet?
 - vi) Tevreden mee?

- vii) Is het een functie op je niveau?
- c) Wat zijn je verdere loopbaan plannen/ontwikkeling voor in de toekomst? (indien van toepassing)
 - i) Hoe schat je je baankansen in?
 - ii) Op basis waarvan heb je nu deze plannen gemaakt?
 - iii) Heb je het idee dat corona daar een rol in heeft gespeeld?
 - iv) Zijn deze plannen anders dan verwacht van tevoren?
 - v) Heb je het idee van vrijheid daarin? Of overkomt het je?
 - vi) Ervaar je daarin Beperkingen? Welke?
 - (1) Waardoor komen deze evt. beperkingen?
- d) Overweeg je nog om een vervolgstudie te doen? waarom wel/niet?

3. Career Shocks/Coronapandemie

- a. Wat voor rol heeft de pandemie gespeeld in je afgelopen jaar?
 - i. Welke gevolgen heeft dat gehad
 - ii. Voornamelijk positief? Of negatief? (voorbeelden van geven)
- b. Heb je in je studie struikelblokken ervaren, op vlak van;
 - i. Studie (vertraging)
 - ii. Persoonlijke relaties
 - iii. Bijbanen
 - iv. Overwogen om een vervolgstudie te doen?
- c. Is er sprake geweest van onverwachtse gebeurtenissen, zaken die impact hebben gemaakt in het afgelopen jaar?
- d. Zijn er zaken die je aan het denken hebben gebracht over het verloop van je loopbaan? (deliberate thinking process)/ ben je aan het denken gebracht?
 - i. Over welke thema's?
 - ii. Berichtgeving/media, arbeidsmarkt
 - iii. Zijn er zorgen?
 - 1. Zijn er zorgen n.a.v. de pandemie? Welke? Wat doet dit met je?
 - 2. Heeft dit gevolgen voor je loopbaankeuzen (gehad)?

4. Persoonlijke factoren die een rol kunnen spelen

- e. Hoe heb je afgelopen jaar ervaren in het kader van sociale contacten en relaties?
 - i. Is dat veranderd? Uitleg.
 - 1. Heb je het idee dat dit van invloed is geweest op je studie en werkverloop of keuzes die je daarin hebt gemaakt?
- f. Zijn er in het afgelopen jaar zorgen geweest over;
 - i. Financiën
 - ii. Toekomst
 - iii. Sociale relaties
 - iv. Gevoel van stress
 - 1. Verschillen tussen voor de pandemie en nu wat betreft deze zorgen?
- g. Wat zijn de dingen waar je normaal energie uit haalt?
 - i. Verschil met dit jaar?
 - 1. Is dit van invloed geweest op je loopbaankeuzen? Welke invloed heeft dit op je loopbaankeuzen?

5. Ruimte voor vragen en/of opmerkingen

Is er nog iets dat je me wil meegeven voor mijn onderzoek/ iets dat we nog niet hebben besproken maar waarvan je denkt dat het goed is voor mij om te weten?