



Overkwalificatie: hoogopgeleid, hoge verwachtingen?

Masterproef ingediend tot het behalen van de graad van Master of Science in de Sociologie door

Mattias Van Hulle

Rolnummer: 0106205

Academiejaar 2014-2015

Promotor: Prof. dr. Christophe Vanroelen

Aantal woorden: 16.425



Dankwoord

Deze thesis is enkel en alleen tot stand kunnen komen dankzij de zeer geapprecieerde hulp van begeleiders, collega's en vrienden.

Bijzondere dank daarom eerst en vooral aan de promotor van dit onderzoek, professor Christophe Vanroelen. Zonder zijn kostbare tijd, interessante adviezen, uiterst waardevolle inzichten en kritische evaluaties had deze thesis niet bestaan. Ook bedankt aan Kim Bosmans voor haar inspirerend voorgaand onderzoek, scherpzinnige commentaren en redzame snelcursus coderen.

Een dankwoord aan de Vrije Universiteit Brussel en de opleiding Sociologie is hier eveneens op zijn plaats. De inzichtrijke en wijze lessen van alle professoren daar werkzaam hebben zowel rechtstreeks als onrechtstreeks bijgedragen tot dit onderzoek maar ook, - en vooral - tot sociaalwetenschappelijk onderzoek in het algemeen. Het belang en de relevantie van zulke studies worden nog niet voldoende naar waarde geschat.

Ik had ook graag alle respondenten bedankt voor hun tijd en vooral voor hun vertrouwen. In het verlengde daarvan eveneens dank aan Leen Vanseuninghen voor het actief meezoeken naar personen die bereid waren hun verhaal te vertellen. Verder ook nog een eervolle vermelding voor Tim Van Eyken en Arno Slaets voor hun tijd en kritische eindredactie.

Tot slot zou ik deze thesis willen opdragen aan mijn ouders als blijk van dank voor alles. In het bijzonder aan mijn vader die zonder twijfel zeer trots zou geweest zijn op dit resultaat.

‘Overkwalificatie: hoogopgeleid, hoge verwachtingen?’ – een kwalitatief onderzoek naar de impact van overkwalificatie op de sociale stresservaringen van jonge hooggeschoolde werknemers

Mattias Van Hulle,
Vrije Universiteit Brussel, België

Abstract

Overqualification leads to stress, anxiety and depression and can therefore pave the way for bad mental health. Other research however claims that overqualification doesn't necessarily engender discontentment. It can result in better work performances, positive future expectations and a larger chance of experiencing upward mobility. This qualitative study shows that the dichotomy in possible outcomes can be explained by applying the theory of coping resources to the work environment of overqualified employees. Feeling connected with the job, encountering a sense of significance and meaning and experiencing social support from colleagues stimulate the viewpoint of an overqualified job position as an opportunity and a challenge. They generate the use of active problem-solving strategies and can even counter the perception of feeling overqualified for a job. Lack of these positive coping resources, on the other hand, gives rise to stress and unhealthy outcomes. By implementing this theoretical model, this study offers more insight in the underlying mechanisms and determinants of social stress as a consequence of overqualification.

Keywords / Sleutelwoorden

Overqualification / highly educated / coping resources / strategies / social stress

Overkwalificatie / hoogopgeleid / coping resources / strategieën / sociale stress

Inhoudsopgave

1. Inleiding	5
2. Oorzaken	5
2.1. Actorperspectief	5
2.2. Systeembenadering.....	6
2.2.1 Cyclische tendensen	6
2.2.2 Structurele kenmerken.....	7
2.2.3 Toegenomen flexibilisering.....	8
3. Gevolgen van overkwalificatie	9
3.1. Negatieve uitkomsten	10
3.2. Positieve uitkomsten en verzachtende maatregelen.....	11
4. Verklarende mechanismen: coping resources & strategieën	12
4.1. Sociale stressoren en persoonlijke stress	13
4.2. Probleemstelling	15
5. Onderzoeksdoelstelling	16
6. Methode	16
6.1. Context & onderzoekssetting.....	16
6.2. Onderzoekspopulatie.....	16
6.3. Centrale concepten.....	18
6.4. Dataverzameling.....	20
6.5. Dataverwerking.....	21
6.6. Data-analyse	21
7. Resultaten	22
7.1. Verbondenheid	22
7.2. Betekenis.....	26
7.3. Sociale steun.....	29
7.4. Sociale invloed	30
8. Discussie	31
9. Conclusie en aanbevelingen	33
Literatuurlijst	35
Bijlage: topiclijst interviews	39

Figuren

<i>Figuur 1: Probleemstelling</i>	15
<i>Figuur 2: Overzicht respondenten</i>	18
<i>Figuur 3: Overzicht centrale concepten</i>	20

1. Inleiding

Volgens cijfers van Eurostat is 21% van de Belgische beroepsactieve bevolking vandaag overgekwalificeerd voor de job die hij of zij uitoefent (Eurostat, 2014). Hoewel de term vaak opduikt in de media is precieze afbakening en definiëring van het concept belangrijk. Overkwalificatie wordt in de vakspecifieke literatuur ook wel *verticale mismatch* op de arbeidsmarkt genoemd. Verticale mismatch impliceert “*een mismatch inzake niveau*” (Humblet, S., 2009, p.7), en dat “*het niveau van de opleiding het vereiste niveau voor de uitoefening van de baan overstijgt*” (Verhaest, D., Sellami, S. & van der Velden, R., 2013, p.1). Er wordt eveneens gesproken over *horizontale mismatch* wat wordt gedefinieerd als een mismatch tussen de inhoud van de gevolgde studierichting en die van de job (Verhaest, D., Sellami, S. & van der Velden, R., 2013).

In deze thesis wordt er gefocust op verticale mismatch en onderzoek verricht naar de tegenstrijdigheid tussen kwalijke gevolgen enerzijds - zoals minder tevredenheid en een grotere vatbaarheid voor een slechte mentale gezondheid (van den Brand, E., 2014; Bracke, P., Pattyn, E. & von dem Knesebeck, O., 2013) en eerder positieve gevolgen anderzijds, waaronder betere werkprestaties en meer opportuniteiten omtrent opwaartse mobiliteit (Erdogan B. & al., 2011; Thompson, K. & al., 2013).

Vooreerst wordt er in een voorbereidende literatuurstudie ingegaan op de verscheidenheid aan mogelijke oorzaken die overkwalificatie in de hand werken. Vervolgens worden de potentiële gevolgen en de discrepantie tussen positieve en negatieve consequenties weergegeven. Tenslotte wordt er een mogelijke verklaring voor deze contradictie voorgelegd en geëvalueerd aan de hand van een kwalitatief empirisch onderzoek. Dit empirisch onderzoeksluik van deze masterproef zal bestaan uit een kwalitatieve analyse van semigestructureerde diepte-interviews bij 11 respondenten. De belangrijkste bevindingen en conclusies worden tot slot uitvoerig weergegeven en besproken.

2. Oorzaken

Het tot stand komen van overkwalificatie wordt vanuit verschillende perspectieven verklaard. Globaal genomen zijn er twee invalshoeken van waaruit mogelijke oorzaken worden geduid. We kunnen daarbij een onderscheid maken tussen benaderingen die zich situeren op microniveau en een **actorperspectief** bieden en andere die eerder een **systeembenadering** hanteren. Het actorperspectief gaat uit van handelingen en daaruit volgende consequenties op individueel niveau. Het systeemperspectief bekijkt de werking van de samenleving op macroniveau als een realiteit op zich en neemt bijgevolg bepaalde fenomenen of verschijnselen in beschouwing als systeemuitkomsten die de relatieve handelingsbekwaamheid van actoren overstijgen (Ellemers, J.E., 1977). In die zin wordt overkwalificatie vanuit dit perspectief opgevat als een gevolg van de onvolkomen werking van overkoepelende systemen en niet als een resultaat van particuliere actorhandelingen.

2.1. Actorperspectief

Vanuit **actorperspectief** worden er door Hartog, J. (2000a, 2000b) en Sloane, P.J. (2002) drie mogelijke verklaringstheorieën geformuleerd. Zo gaan ze er onder andere van uit dat overkwalificatie in bepaalde gevallen een bewuste keuze kan zijn. Sommige werknemers zouden er de voorkeur aan geven om als overgekwalificeerde werknemer een job uit te oefenen dan helemaal geen werk uit te voeren. Op die manier wordt de overgekwalificeerde job aanzien als een opportuniteit en wordt er geïnvesteerd in een betere loopbaan. Dit is de *human capital theory*. Dit menselijk kapitaal bestrijkt vooral componenten, handelingen of inzichten die blijf geven van

reële werkervaring en die niet enkel via schoolse kennis aangeleerd of aangewend kunnen worden (Büchel, F., 2001). Grofweg kan de theorie geïnterpreteerd worden als de stelling dat de compensatie voor een opleidingsinvestering niet louter afhangt van de opleiding op zich, maar eveneens van waar en hoe de kwalificaties worden aangewend op de arbeidsmarkt (Sloane, P.J., 2002). In die zin kan overkwalificatie worden opgevat als een voorlopig tekort aan bepaalde capaciteiten, bekwaamheden en geschiktheden die, een formele opleiding aanvullend, samen het totaal menselijk kapitaal van een individu uitmaken. Deze tekorten kunnen dan worden weggewerkt via de accumulatie van werkervaring en -routine. Met andere woorden, overgekwalificeerden investeren in zekere zin in hun eigen menselijk kapitaal. Het is vergelijkbaar met de *stepping-stone theory* of opstaptheorie die de nadruk legt op sociale mobiliteit en een overgekwalificeerde werkpositie benadert als een opstap en een kans op een betere job in de toekomst (Verhaest, D. & Van der Velden, R., 2013).

De tweede theorie ziet overkwalificatie in het licht van een zoektocht in een omgeving van onzekerheid en suggereert dat overkwalificatie slechts een tijdelijk probleem is als gevolg van een gebrek aan adequate informatie (Jovanovic, B. in Humblet, S., 2009). Het is de idee van een versluierde arbeidsmarkt. Een opleiding op zich biedt met andere woorden wel meer mogelijkheden, maar de potentiële kansen komen niet tot uiting ten gevolge van ontoereikende informatie wat betreft de specifieke opportuniteiten om de vorming te laten gelden. Dit kan logischerwijze leiden tot overkwalificatie. De oplossing begint bij een sterker bewustzijn en inzicht over de huidige mismatch, gevolgd door een concrete zoektocht naar een beter alternatief (Jovanovic, B., 1979).

Tot slot is er de *assignment theory* of toewijzingstheorie die als enige theorie op actor-niveau eveneens rekening houdt met de vraagzijde van de arbeidsmarkt (Sattinger in Humblet, S., 2009). De theorie stelt dat enerzijds vaardigheden heterogeen verdeeld zijn onder werknemers met dezelfde observeerbare kwalificaties en dat anderzijds vereiste vaardigheden eveneens heterogeen verdeeld zijn onder aangeboden jobs met dezelfde kwalificatievereisten. Gezien de complexiteit van het toewijzingsproces door de onvolmaakte allocatiefunctie van zowel het onderwijs als de arbeidsmarkt zijn mismatches onvermijdelijk (Büchel, F., 2001). In de lijn van deze theorie is aangetoond dat de productiviteit alsook het loon van de werknemer zouden stijgen naarmate de match tussen aangeboden en vereiste vaardigheden sterker overeenkomt (Sattinger, M., 1993; 2012; Sicherman, N., 1991).

2.2. Systeembenadering

Systeembenaderingen omvatten een kijk op de samenleving als zijnde een realiteit op zich. Maatschappelijke fenomenen zoals overkwalificatie worden vanuit dit perspectief beschouwd als het gevolg van de werking van systemen en niet als een uitkomst van particuliere actorhandelingen (Ellemers, J.E., 1977). Specifiek zal overkwalificatie worden bekeken als een uitkomst van cyclische tendensen, structurele kenmerken en een toegenomen flexibilisering van de arbeidsmarkt.

2.2.1. Cyclische tendensen

Verhaest, D. en Van der Velden, R. (2010; 2013) verklaren mismatches vanuit een **systeembenadering**. Ruim genomen onderscheiden ze drie soorten determinanten. Ten eerste zijn er cyclische kenmerken van de economische conjunctuur die bijdragen tot een veranderende en disproportionele verhouding tussen de aanbod- en de vraagzijde van de arbeidsmarkt. In het onderzoek worden meerdere voorgaande theorieën bevestigd die ervan uitgaan dat het aandeel overgekwalificeerden hoger zal liggen in een samenleving die te kampen heeft met een recessie.

Mede omwille van een overaanbod op de arbeidsmarkt zijn in zulke periodes werkgevers geneigd om selectiecriteria voor nieuwe werknemers te verstrengen waardoor het voor werkzoekenden minder evident blijkt om een job te vinden overeenkomstig met hun capaciteiten en vaardigheden. Tegelijkertijd krijgen reeds aangeworven werknemers nieuwe taken toegewezen of worden zij zelfs ontslagen (Verhaest, D. & Van der Velden, R., 2010). Zulke handelingen, ten gevolge van cyclische determinanten, werken mismatch en overkwalificatie in de hand.

Daarnaast bestaan er ook cyclische onevenwichten tussen de vraag- en aanbodzijde van de arbeidsmarkt die leiden tot mismatches. In voorgaande studies werd de hypothese geformuleerd dat het investeren in onderwijs zou kunnen leiden tot een overaanbod aan bepaalde hogeschoolden en in die zin ook tot het groeien van het aantal overgekwalificeerden (Berg, I.E., 1970; Livingstone, D., 1998). De reactie daarop luidde dat een overaanbod aan hoogopgeleiden uiteindelijk haar eigen vraag opnieuw zou kunnen creëren en het evenwicht zou herstellen (Snower, D., 1995; Acemoglu, D., 1998). Toch blijkt uit onderzoek (Verhaest, D. & Van der Velden, R., 2010; 2013) dat zulke cyclische onevenwichten een rol kunnen spelen in het ongewild stimuleren van verticale mismatch. Zulke transformaties noemt men in de economie de Varkenscyclus. Dit is een verschijnsel waarin periodes van grote vraag en tekorten worden opgevolgd door nieuw aanbod en vervolgens door overaanbod.

Samenvattend kan er gesteld worden dat vanuit een systeembenadering overkwalificatie een gevolg kan zijn van de economische conjunctuurcyclus en de cyclische en relatieve toevoer van nieuwe werknemers op de arbeidsmarkt. Tijden van economische recessie en periodes van een relatieve overtolligheid aan specifieke categorieën van hogeschoolde werknemers hebben een invloed op een toename van overkwalificatie (Verhaest, D. & Van der Velden, R., 2010; 2013).

2.2.2. Structurele kenmerken

Naast deze cyclische kenmerken van de arbeidsmarkt speelt ook het verschil in kwaliteit en selectiviteit van opleidingen een rol (Verhaest, D. & Van der Velden, R., 2010; 2013). Een hogere kwaliteit van het opleidingsprogramma en -systeem resulteert in hogere kansen op zowel het vinden van een goede match als op opwaartse mobiliteit in de eerste vijf jaren na een mismatch (Verhaest, D. & Van der Velden, R., 2010; 2013). Ook de selectiviteit of oriëntatie van de opleiding is belangrijk. In België is het zo dat werknemers met een algemeen georiënteerde studie-achtergrond minder kansen hebben op een goede match bij de eerste job, maar meer kansen hebben om hun overkwalificatie te gebruiken als opstap naar een beter geschikte job in de toekomst. De overkwalificatie valt op die manier te beschouwen als een tijdelijk negatief fenomeen in de carrièreopbouw en de carrière zelf. Werknemers met een meer specifiek georiënteerde opleiding hebben dan weer meer kansen op een goede match bij het betreden van de arbeidsmarkt, maar een lagere kans op opwaartse mobiliteit nadien (Verhaest, D. & Van der Velden, R., 2013).

Alternatieve benaderingen (Scherer, S., 2004) laten echter een ander licht schijnen op de sociale mobiliteitshypothese en de opstaptheorie. Overkwalificatie zou op langere termijn inderdaad meer mogelijkheden kunnen geven tot opwaartse mobiliteit, maar de aanvankelijke negatieve gevolgen kunnen eveneens van lange duur zijn. Dit is de *entrapment hypothesis*. Of deze valluik hypothese wordt bevestigd dan wel ontkracht hangt voornamelijk af van de specifieke arbeidsmarktstructuur. Wanneer een arbeidsmarkt strikt gereguleerd is en een sterke segmentatie vertoont, is er beduidend minder kans op opwaartse mobiliteit en meer risico op blijvende werkloosheid naar de toekomst toe. Zo zal een open en flexibele arbeidsmarkt sociale mobiliteit faciliteren, echter in zowel opwaartse als neerwaartse richting (Scherer, S., 2004). Zo'n liberaal gereguleerde markt is dus zeker niet altijd beter. Zo worden er vaak geen verplichtingen aan

bedrijven opgelegd om representatieve organen voor hun werknemers op te richten. Arbeidersvakbonden zijn er doorgaans ook veel minder sterk georganiseerd (Soskice, D. & Hall, P.A., 2001).

Deze bevindingen kunnen geplaatst worden in een breder theoretisch kader van Soskice, D. & Hall, P.A. (2001). In het boek *Varieties of Capitalism* onderscheiden de auteurs twee types van kapitalistische economieën: de Liberale Markt Economie (LME) en de Gecoördineerde Markt Economie (CME). België wordt gecategoriseerd als een voorbeeld van het tweede type. Dit wordt algemeen gekenmerkt door onder andere een uitgesproken institutionele steun voor specifiek kennisbezit. Dit uit zich bijvoorbeeld in de vorm van het aanmoedigen en ondersteunen van technische opleidingen of industrie-specifieke trainingen. Een CME maakt extensief gebruik van arbeidskrachten met hoge industrie-specifieke of firma-specifieke vaardigheden en is dus sterk afhankelijk van opleidingen en trainingen die zulke werkgevers leveren, bijvoorbeeld tijdens stages. In die zin lijkt het logisch dat werknemers met zo'n specifieke opleidingsachtergrond of -ervaring sneller een job vinden die aansluit bij hun specialiteit.

De meerderheid van bedrijven in een CME maakt gebruik van arbeidscontracten van onbepaalde duur wat ertoe leidt dat intensieve mobiliteit van personeel over bedrijven heen wordt gereduceerd. Er wordt in een CME dan ook meer nadruk gelegd op een relatief hoge werkautonomie, op het aanmoedigen van het delen en openbaar maken van informatie om de continuering van technologische ontwikkelingen te genereren en op het onderhouden van relaties tussen bedrijven onderling in plaats van een gecultiveerde competitiviteit die we tegenkomen in een LME. Deze kenmerken resulteren in een toenemende diffusie en verspreiding van technologie en verklaren de verminderde mobiliteit voor werknemers met een specifiek georiënteerde opleiding die tot stand kwam bij de vaste werkgever. De algemene nadruk op - en de nood aan - industrie-specifieke vaardigheden kan eveneens een verklaring bieden voor de grotere kans op een slechte *job fit* en op overkwalificatie voor werknemers met een meer algemene vorming. Er wordt echter in een goed werkend CME-systeem eveneens gefocust op relatief graduele carrièreplanning waarbij er aanvankelijk sprake kan zijn van een overgekwalificeerde start, maar waar er ook ruimte is om langzaam door te groeien. De overkwalificatie zou gedurende de carrière weggewerkt moeten kunnen worden wanneer er geen sprake is van crisis of verstrekkende structurele veranderingen in de economie en op de arbeidsmarkt (Soskice, D. & Hall, P.A., 2001). Er zou bijgevolg kunnen gesteld worden dat, in termen van de consequenties voor algemeen georiënteerde, hooggeschoolde werknemers, overkwalificatie een bijna normaal verschijnsel is in de context van het Belgische CME-systeem.

2.2.3. Toegenomen flexibilisering

Ook de toegenomen flexibilisering van de arbeidsmarkt lijkt een invloed te hebben gehad op overkwalificatie. Cijfers geven aan dat een arbeidsmarktcarrière die van start gaat met werkloosheid bijna met zekerheid psychosociale problemen zal genereren op langere termijn (OECD, 1998). Aan het eind van de jaren '90 en in het begin van de jaren 2000 bood de toenemende arbeidsmarktflexibilisering een schijnbare oplossing voor werkloosheid (Scherer, S., 2004). Door de groeiende focus op deze flexibilisering ontstonden er alsmaar meer vormen van niet-optimale arbeidsmarktintredes zoals tijdelijke of beperkte arbeidscontracten, andere atypische en niet-standaardvormen van tewerkstelling, een grotere kans op verticale of horizontale mismatch en stageovereenkomsten (Scherer, S., 2004).

De precarisering van de arbeidsmarkt manifesteert zich met andere woorden via een toegenomen flexibilisering van de arbeidsmarkt en binnen bedrijven zelf (Bosch, G., 2004), wat resulteert in een toenemende vraag naar flexibele werkuren en een groei van niet-standaard

werkovereenkomsten (Kalleberg, A.L., 2009). Scherer, S. (2004) deed onderzoek naar de gevolgen van onder andere een overgekwalificeerde arbeidsmarktintrede en bekwam bevestigende resultaten voor de valluik hypothese. Deze negatieve gevolgen zijn echter niet zozeer toe te schrijven aan de overgekwalificeerde status op zich, maar aan de relatief lagere sociale statuspositie die dient ingenomen te worden wanneer men genoeg neemt met een job waar een minder hoog diploma voor vereist is. Er zijn bijgevolg bevindingen die wijzen op het bestaan van een stigma dat gehecht is aan inadequate tewerkstelling (Scherer, S., 2004). Deze lagere sociale status en het optreden van ongewenste gebeurtenissen kunnen een toename van stress in de hand werken. Dit kan zich bijgevolg manifesteren via onder andere angst en depressie (Mirowsky, J. & Ross, C.E., 1986).

Ook Kalleberg, A.L. (2009) ziet een aantal tendensen die wijzen in de richting van een toenemende onzekerheid op de arbeidsmarkt als gevolg van een flexibilisering. Vooreerst was er sprake van een groeiende mobilisatie en internationale communicatie (Wallace, M. & Brady, D., 2001). Dit werkte op langere termijn automatisering en dekwalficatie van arbeid in de hand. Menselijke vaardigheden en vakbekwaamheden werden alsmaar meer vervangen door de inzet van machines en computers. Een ideologisch vacuüm sinds de jaren '70 (Piore, M.J., 2008), een groeiende werkonzekerheid - niet enkel in de arbeidersklasse maar eveneens bij professionele en bestuurlijke jobs - en het frequenter gebruik maken van het ontslagrecht als deel van herstructureringsstrategieën ondersteunen de hypothese van een precairder wordende arbeidsmarkt (Kalleberg, A.L., 2009).

De kans op een inadequate tewerkstelling in functie van het behaalde diploma groeit tevens door de alsmaar stijgende vraag naar een hogere mate van scholing, wat zorgt voor een overvloed aan gekwalificeerden op hogere niveaus en wat op die manier leidt tot een devaluatie van bepaalde diploma's. Aan de basis hiervan ligt de groeiende veralgemening van een tertiair diplomaniveau. Deze veralgemening zorgt voor een groter aanbod wat leidt tot nieuwe onderscheidingen en de aanmaak van nieuwe niveaus zoals doctoraten en masters-na-masters. Diploma-erosie is het gevolg (Braverman, H., 1974). Dit maakt dat werkgevers strenger kunnen zijn in het aanwerven van werknemers en dat beloningen voor bepaalde vaardigheden en verworvenheden gereduceerd worden (Brynin, M., 2002). Er wordt eveneens geargumenteed dat bepaalde jobs die nu een universitair diploma vereisen en vroeger niet, inhoudelijk nooit echt opgewaarderd werden (Braverman, H., 1974). Cijfers tonen aan dat de incidentie van verticale mismatch in de EU tussen 2001 en 2009 steeg van 15,2% naar 20,3% bij jobs die qua reële werkvereisten eigenlijk vrij stabiel zijn gebleven (European Commission, 2013). Als gevolg daarvan zullen alsmaar meer hoogopgeleiden genoeg moeten nemen met betaalde arbeid onder hun - inhoudelijk of officieel - scholingsniveau. Deze theorieën sluiten aan bij het arbeidssociologisch debat over de vermeende precarisering van arbeid.

3. Gevolgen van overkwalificatie

Uit al het voorgaande blijkt dat de oorzaken van overkwalificatie niet simpel en eenduidig in kaart te brengen zijn. Het fenomeen blijkt het gevolg van een breed scala aan mechanismen en ook over de consequenties ervan bestaat er vooralsnog geen consensus. Bepaalde literatuur gaat op korte termijn uit van negatieve effecten op de gezondheid en het mentale welzijn van de werknemer (Van den Brand, E., 2014) en concludeert dat er op zowel korte als lange termijn meer sprake is van symptomen van depressie (Bracke, P., Pattyn, E. & von dem Knesebeck, O., 2013). Op langere termijn is er zelfs sprake van een grotere kans op cardiovasculaire aandoeningen als gevolg van een chronische stresssituatie (Siegrist, J., 1996). Ander onderzoek beklemtoont echter dat negatieve gevolgen van overkwalificatie op de werkvloer kunnen verlicht worden (Erdogan, B. & Bauer, T.N. 2009) en dat overkwalificatie als dusdanig ook positieve

uitkomsten kan hebben voor zowel werknemer als werkgever. Zo vertoont een overgekwalficeerd individu op langere termijn vaker een opwaartse carrièremobiliteit, wat volgens de menselijk kapitaal theorie een verrijking aan ervaringen en leerprocessen kan bieden, en presteert hij of zij in de huidige job logischerwijs vaak even goed of zelfs beter dan de minder gekwalficeerde collega (Erdogan, B. & al., 2011; Maynard, D.C. & Parfyonova, N.M., 2013).

3.1. Negatieve uitkomsten

Hoewel onderzoek aantoont dat mensen zonder werk minder gelukkig zijn dan mensen die wel een job hebben (Fittousi, J.P., Sen, A. & Stiglitz, J.E., 2009), is het hebben van werk an sich geen voldoende reden om in mentaal en fysiek welzijn te verzekeren. Tal van nadelige werkfactoren leiden tot die vaststelling, zo ook overkwalficatie. Een studie bij 18 tot 65-jarigen (Bracke, P., Pattyn, E. & von dem Knesebeck, O., 2013) wijst uit dat overgekwalficeerde werknemers in het algemeen vaker te kampen hebben met symptomen van depressie in vergelijking tot collega's met een goede match. Een Nederlands onderzoek (Van den Brand, E., 2014) focuste enkel op jongere werknemers en bekwam gelijkaardige resultaten. Overgekwalficeerde jongeren blijken minder gelukkig te zijn met hun job ten opzichte van hoogopgeleiden die op niveau werken. Ook blijkt dat ze vaker last hebben van gezondheidsproblemen en dat er sprake is van een hoger ziekteverzuim wanneer ze worden vergeleken met hooggeschoolde werknemers die een job op niveau uitvoeren (Van den Brand, E., 2014). Dit terwijl onderzoek eveneens aantoont dat een betere gezondheid de geluksbeleving van individuen mee bepaalt (Fittousi, J.P., Sen, A. & Stiglitz, J.E., 2009).

De conclusie van de studie van Van den Brand, E. (2014) toont dan ook significante verschillen aan inzake de tevredenheid met het leven in zijn totaliteit tussen deze overgekwalficeerde werknemers en jonge werknemers met een goede match. De conclusie luidt: *“hogere opgeleide overgekwalficeerde Nederlandse jongeren tussen 22 en 32 jaar zijn minder gelukkig met het leven dan hogere opgeleide jongeren tussen 22 en 32 jaar die op niveau werkzaam zijn”* (Van den Brand, E., 2014, p. 49). Ook in Vlaanderen zien we gelijkaardige conclusies. Een onderzoek (Verhaest, D. & Omey, E., 2004) bij meer dan 3000 23-jarige Vlamingen toont aan dat overgekwalficeerde werknemers in het algemeen minder tevreden zijn met hun job. De cijfers geven eveneens aan dat overkwalficatie gepaard kan gaan met verminderde mobiliteit, verminderde participatie aan bijkomende trainingen en dat overgekwalficeerde werknemers minder verdienen in vergelijking tot adequaat geplaatste werknemers met gelijkaardig opleidingsniveau (Verhaest, D. & Omey, E., 2004).

Wanneer de situatie van overkwalficatie op de lange of middellange baan wordt geschoven en eventueel wordt gecombineerd met andere negatieve werkkenmerken spreken we over het eerder vermelde valluik. Zulk een chronische stresssituatie op lange termijn wordt beschreven in het *Efford - Reward Imbalance-model* (Siegrist, J., 1996). Het toont aan dat de kans op langdurige stress en de gevolgen ervan - gemeten via een toename van de kans op, en gevallen van, onder andere cardiovasculaire aandoeningen - vergroten wanneer er een discrepantie ontstaat tussen beloningen (bijvoorbeeld uitzicht op promotie of werkzekerheid) enerzijds en de geleverde inspanning anderzijds (zoals extrinsiek de werkdruk en intrinsiek de mate van de persoonlijke nood aan het hebben van controle over de situatie).

Veel hangt ook af van het psychosociale contract tussen de werkgever en zijn werknemer (De Cuyper, N. & De Witte, H., 2006). Dit is het geheel van de op voorhand geanticipeerde verplichtingen, verwachtingen, beloningen en opvattingen die de werknemer heeft tegenover zijn tewerkstelling en werkgever (Ballou, N.S., 2013). Dit psychosociaal contract kan transactioneel - vooral gefocust op instrumentele tegemoetkomingen - of relationeel van aard zijn - gericht op

loyaliteit en intrinsieke kenmerken (De Cuyper, N. & De Witte, H., 2006; Ballou, N.S., 2013). Wanneer echter de verwachtingen niet worden ingelost spreekt men van een psychologische contractbreuk. Een overgekwalificeerde tewerkstelling kan in deze context, door het uitblijven van instrumentele dan wel intrinsieke tegemoetkomingen voor de geleverde studietijd en de daarmee gepaard gaande verwachtingen, eveneens leiden tot dergelijke psychologische contractbreuk. Dit kan resulteren in een daling van tevredenheid ten opzichte van de job, een verhoogd gevoel van onrechtvaardigheid en ongelijkheid en kan leiden tot verminderde prestaties en uiteindelijk zelfs tot het verlaten van de job (Ballou, N.S., 2013). Een gepercipieerd gevoel van oneerlijkheid en onrechtvaardigheid ten opzichte van het werk is sterk geassocieerd met sociale stress en kan in extreme gevallen dan weer de kans verhogen op hartaandoeningen en een negatieve invloed uitoefenen op de algemene gezondheidstoestand (De Vogli, R. & al., 2007).

3.2. Positieve uitkomsten en verzachtende maatregelen

Ondanks de net vermelde bevindingen zijn er eveneens studies die eerder positieve uitkomsten bieden met betrekking tot onder andere mobiliteit en prestatie. Bepaalde onderzoeken blijken ook de link tussen overkwalificatie en stress enigszins te nuanceren. Er zijn zelfs factoren - waaronder organisatorische omgangsmethoden - die overkwalificatie kunnen ombuigen tot een positief menselijk kapitaal-verhaal.

Maynard, D.C. & Parfyonova, N.M. (2013) besluiten na een kwantitatief onderzoek dat bijna de helft van hun respondenten zichzelf minder of zelfs helemaal niet meer overgekwalificeerd beschouwt na het vrijwillig opstappen bij de eerste job en het vinden van nieuw werk met een hoger kwalificatieniveau. Het zou bijgevolg de verminderde mobiliteit-stelling kunnen tegenspreken. Daarnaast wijst onderzoek van Erdogan, B. & al. (2011) op het bestaan van organisatorische omgangspraktijken met overgekwalificeerde werknemers, zoals het aanmoedigen van extra trainingen en compensaties, die zowel het bedrijf als de werknemer ten goede komen. Zo kan een werknemer op termijn zijn takenpakket en arsenaal aan vaardigheden uitbreiden en zal het bedrijf toekomstige rollen adequater kunnen invullen. Er wordt eveneens verwezen naar onderzoek dat zou aantonen dat overgekwalificeerde werknemers hun taken beter uitvoeren dan minder hoogopgeleide collega's (Erdogan, B. & al., 2011). Dergelijk onderzoek is onder andere uitgevoerd door Fine, S. & Nevo, B. (2008). Overkwalificatie bleek positief gecorreleerd aan algemene prestatie-criteria.

Ook de correlatie tussen overkwalificatie en ontevredenheid wordt door Johnson, G.J. & Johnson W.R. (2000) ietwat weerlegd. Hun onderzoek toont aan dat overkwalificatie an sich niet meteen leidt tot ontevredenheid met de job, maar dat de al dan niet negatieve relatie tussen overkwalificatie en jobtevredenheid sterk wordt bepaald door de in het onderzoek toegepaste dimensie van overkwalificatie en de aangewende dimensie van jobtevredenheid. Het is met andere woorden een artefact van het meten. Er wordt verwezen naar een studie van Feldman, D.C., Leana, C.R. & Turnley, W.H. (1997) waarin aangegeven wordt dat "*deprivatie niet enkel gebaseerd is op objectieve ervaringen maar ook op de subjectieve interpretatie van die objectieve ervaringen*" (Feldman, D.C., Leana, C.R. & Turnley, W.H. in Johnson, G.J. & Johnson W.R., 2000, p.551). Ook Verhaest, D. & Omeij, E. (2009) concluderen in een onderzoek dat het toepassen van verschillende manieren om overkwalificatie te meten tot geheel andere uitkomsten kan leiden en in feite telkens ook geheel andere concepten zal meten. Zo spreken ze onder andere over de vaak vergeten rol van menselijk kapitaal bij het meten van het totale kwalificatieniveau.

Hierbij aansluitend stellen Erdogan, B. & Bauer, T.N. (2009) dat de link tussen overkwalificatie en jobtevredenheid gemodereerd wordt door *empowerment* of machtiging. Dit houdt in dat deze werknemers gemachtigd worden met meer inspraak of meer verantwoordelijkheid. Zo toonde

Ritti, R. (1970) reeds aan dat de negatieve consequenties van overkwalificatie bij ingenieurs kunnen verzacht worden wanneer ze meer verantwoordelijkheid kregen over hun specifieke taken. Ook Khan, L.J. & Morrow, P.C. (1991) beargumenteren dat jobverrijking een goede manier is om met overkwalificatie om te gaan omdat de werknemer op die manier opnieuw meer verantwoordelijkheid draagt en meer controle heeft over het uitvoeren van zijn job. In het multidimensionaal en longitudinaal onderzoek van Erdogan, B. & Bauer, T.N. (2009) wordt er eveneens bevestigd dat een hoge mate van machtiging de correlatie tussen overkwalificatie en jobontevredenheid reduceert. Werkgevers zouden de negatieve uitkomsten van overkwalificatie dus vooral ervaren wanneer er geen sprake is van deze machtiging. Voor de precieze meting van dit concept werd een schaal van Spreitzer, G.M. (1995) gebruikt waarin machtiging wordt geconceptualiseerd volgens vier dimensies: betekenis, zelfbeschikking, bevoegdheid en impact.

Deze bevindingen van Erdogan, B. & Bauer, T.N. (2009) passen in een breder theoretisch kader genaamd het 'Belgische vier A'-model (Vandenbrande, T. & al., 2012). In dit model worden vier dimensies van de job onderscheiden die elk bijdragen tot een gevoel van tevredenheid ten aanzien van het uitgevoerde werk. Eén daarvan is *Arbeidsinhoud* en houdt onder andere een voldoende mate van verantwoordelijkheid in. Ook taakvariëteit en de mate waarin het werk uitdagend, leerrijk en interessant gevonden wordt vallen hieronder. Goede *Arbeidsomstandigheden* zorgen ervoor dat het werk niet gevaarlijk en mentaal en/of fysiek belastend is. De *Arbeidsvoorwaarden* houden het loon en de praktische regeling in zoals de werkuren en de vakantiedagen. Goede *Arbeidsverhoudingen* tenslotte gaan uit van een goede werksfeer, een goede relatie met de collega's en de werkgever, voldoende mate van inspraak en adequate vertegenwoordiging (Vandenbrande, T. & al., 2012). Er is reeds aangetoond dat een negatief gepercipiëerde arbeidskwaliteit rechtstreeks correleert met stress, gezondheidsproblemen, een gebrek aan werkbetrokkenheid en andere problematische uitkomstcores (De Witte, H. & al., 2010; Vandenbrande, T. & al., 2012).

4. Verklarende mechanismen: coping resources & strategieën

Uit al het voorgaande blijkt dat er nood is aan een structurele analyse die meer inzicht schept omtrent de precieze onderliggende elementen en mechanismen in de link tussen welzijn en tevredenheid enerzijds en overkwalificatie anderzijds. Wat een verklaring kan bieden is het uiteenlopende arsenaal aan **coping resources** en **coping strategieën** waar werknemers al dan niet over beschikken. Deze verklaring verwijst naar het sociale stressmodel van onder andere Thoits, P.A. (1995). Ze legt de nadruk op de veranderlijke capaciteiten van individuen om te reageren op uitdagende situaties waarin ze zich bevinden en het feit dat acties en beslissingen van mensen afhangen van de beschikbaarheid van coping resources om met stress om te gaan. Deze resources leiden tot het al dan niet kunnen toepassen van succesvolle of minder succesvolle coping strategieën die gericht zijn op het aanpakken en verwerken van het opgedoken *probleem* op zich of van de *emoties* die ermee gepaard gaan.

Stress wordt gedefinieerd als “*een omgeving gerelateerde, sociale of interne toestand die van het individu een aanpassing van zijn of haar gedrag vraagt*” (Holmes, T.H. & Rahe, R.H., 1967, in Thoits, P.A., 1995, p.54). Deze aanpassing van het gedrag is de stressreactie; “*een staat van psychologische of emotionele opwindning die meestal (...) voortkomt uit het percipiëren van stress*” (Lazarus, R.S. & Folkman, S., 1984, in Thoits, P. A., 1995, p.54). Hoe men met deze stress omgaat en hoe deze stressreactie precies ingevuld wordt, hangt af van de coping resources van het individu. Deze resources worden, naast het ervaren van sociale steun als een aparte vorm, vooral opgevat als individuele karaktereigenschappen die leiden tot een gevoel van beheersing en controle over de situatie en een gevoel van zelfvertrouwen en eigenwaarde (Thoits, P.A., 1995).

Sociale steun wordt door Thoits, P.A. (1995) aanzien als een aparte coping resource-vorm. Het

gaat om ondersteunende functies uitgevoerd door naasten zoals familieleden, vrienden en collega's. Deze ondersteunende functies kunnen instrumenteel, informatieel en/of emotioneel van aard zijn (House, J.S. & Kahn, R.L., 1985, in Thoits, P.A., 1995). Wat de precieze psychosociale effecten zijn van de interactie tussen persoonlijke resources en sociale steun is voornamelijk niet voldoende onderzocht, zeker niet in de context van overkwalificatie als stressor. Wat wel reeds herhaaldelijk werd bevestigd is de positieve invloed van de gepercipieerde beschikbaarheid van (emotionele) sociale steun op het mentale welzijn (Dunkel-Schetter, C. & Bennett, T.L., 1990; Wethington, E. & Kessler, R.C., 1986 in Thoits, P.A., 1995)

De coping resources zouden op hun beurt een invloed uitoefenen op de specifieke keuze en/of de doeltreffendheid van de coping strategieën. Dit zijn concrete toepassingen aangewend door het individu om te proberen om te gaan met een potentieel stressvolle situatie en het aanpakken van opgedaagde situationele eisen. De link tussen coping resources en strategieën bestaat erin dat personen met een gevoel van zelfvertrouwen en perceptie van situationele controle sneller geneigd zijn over te gaan tot actieve, probleemoplossende responsen. Een gebrek aan zelfvertrouwen en een gevoel van controle leidt vaker tot passieve of probleemontwijkende gedragingen of tot een focus op de opgedaagde emoties wat in de meeste gevallen een minder effectieve strategie is om met uitdagingen - in dit geval ondertewerkstelling - om te gaan (Thoits, P.A., 1995). Een belangrijke rol is weggelegd voor positieve ervaringen na soortgelijke uitdagingen. Deze kunnen de keuze en doeltreffendheid van strategieën positief beïnvloeden.

4.1. Sociale stressoren en persoonlijke stress

Onderzoek (Mirowsky, J. & Ross, C.E., 1986) toont aan dat stress als een gevolg van ongewenste gebeurtenissen in de sociale levenssfeer zich kan manifesteren op verschillende manieren. Het kan zich uiten in de vorm van fysieke symptomen, zoals hoofdpijn en trillende handen, in de vorm van angsten zoals gevoelens van bezorgdheid en prikkelbaarheid, of in symptomen van een depressie waaronder gevoelens van waardeloosheid, hopeloosheid en verdriet. Op deze manier heeft sociale stress een rechtstreekse impact op het mentale welzijn van het individu (Mirowsky, J. & Ross, C.E., 1986).

Volgens Mirowsky, J. & Ross, C.E. (1986) zijn er drie globale thema's die ervoor zorgen dat het individu een situatie als stresserend zal ervaren en dus coping resources en strategieën zal moeten inzetten. Deze thema's vormen "*de link tussen de externe realiteit van objectieve sociale condities en de interne realiteit van subjectieve stress*" (Mirowsky, J. & Ross, C.E., 1986, p.25). Het onderzoek suggereert dat het aanvoelen en ervaren van *vervreemding*, *autoritarisme* en *onrechtvaardigheid* stress zullen produceren. De term *vervreemding* kan wijzen op een vorm van machteloosheid en kan in die zin een vervreemding zijn van de eigen controle over de situatie. Daarnaast kan het verwijzen naar een verminderde verbondenheid. Een duidelijk voorbeeld is wat Marx vervreemdende arbeid noemde. Het houdt in dat het werk wordt aangevoeld als een gezwoeg zonder intrinsieke meerwaarde of zonder een gevoel van trots dat eruit onttrokken kan worden (Mirowsky, J. & Ross, C.E., 1986).

Een derde vorm van vervreemding kan verwijzen naar sociale steun. Bij een gebrek hieraan kan het individu zich op een manier ontkoppeld voelen van de samenleving. Het brengt gevoelens van isolatie met zich mee en kan eveneens leiden tot een toename van stress. Verder onderscheiden Mirowsky, J. & Ross, C.E. (1986) ook nog een gebrek aan betekenis als vierde invalshoek van vervreemding, bijvoorbeeld bij het uitvoeren van werk dat als betekenisloos wordt ervaren. Tot slot kan een losmaking van een normale schikking of organisatie van het sociale leven ook leiden tot een gevoel van vervreemding dat sociale condities met stress linkt. Een

afwijking van de norm en van wat sociaal als normaal beschouwd wordt, leidt eveneens tot een toename van stress (Mirowsky, J. & Ross, C.E., 1986).

Naast deze vijf vormen van vervreemding blijken ook de thema's *autoritarisme* en *onrechtvaardigheid* een grote rol te spelen in het vergroten van de kans op stress. Autoritarisme kan zich enerzijds uiten in een gebrek aan *flexibiliteit*. Dergelijke situatie doet zich voor wanneer conformiteit en gehoorzaamheid ten koste gaat van individuele ontplooiing. Een andere karakteristiek van autoritarisme is *wantrouwen*, oftewel een gebrek aan vertrouwen in anderen gebaseerd op de vrees om uitgebuit te worden voor het profijt van iemand anders. Tenslotte draagt een gevoel van onrechtvaardigheid ook bij tot stresservaringen.

Externe uitdagingen worden echter niet altijd als stresserend ervaren. Stress kan eveneens vermeden of verminderd worden wanneer de drie bovenvermelde globale thema's worden gecounterd. Het tegengaan van deze stressoren gebeurt door de aanwezigheid van coping resources en het toepassen van actieve, probleemgerichte strategieën om de potentieel problematische situaties tegen te gaan. Zo zullen gevoelens van *controle* over de situatie, *verbondenheid* met het werk, het ondervinden van *sociale steun*, het gevoel *betekenisvol* werk te verrichten en het ervaren van een notie van *normaliteit* bijdragen tot het verminderen en afwenden van sociale stress. Ook zullen gevoelens van *vrijheid* en *flexibiliteit*, een voldoende mate van *vertrouwen* in de situatie alsook in naasten en tenslotte de afwezigheid van *onrechtvaardigheidsgevoelens* bijdragen tot een betere omgang met potentiële sociale stressvolle situaties (Mirowsky, J. & Ross, C.E., 1986).

Het valt op dat meerdere van de hierboven geschetste categorieën duidelijk toepassing vinden in de werkervaring. Bosmans, K. & al. (2014) maakte in haar studie dan ook gebruik van het sociale stressmodel om meer duidelijkheid te scheppen omtrent de relatie tussen mentaal welzijn en tijdelijke tewerkstelling in de specifieke vorm van interim-werk. Via interviews werd op zoek gegaan naar de coping resources die het vaakst naar voren kwamen in de discours van tijdelijk tewerkgestelden. Ze bekwam de volgende vier overkoepelende elementen: een gevoel van controle over de situatie, sociale ondersteuning, vertrouwen ten opzichte van vakbonden en/of werkgevers en tenslotte een gevoel van gelijkheid.

De aanwezigheid van, dan wel het gebrek aan, deze resources bleken belangrijk om de situatie niet of net wel als stressvol te beschouwen. Ze toonde dus aan dat deze resources vaak **1)** een **modererende** rol spelen waardoor men bij het toepassen van deze resources een potentieel stresserende situatie niet noodzakelijk als dusdanig percipieert en aanvoelt.

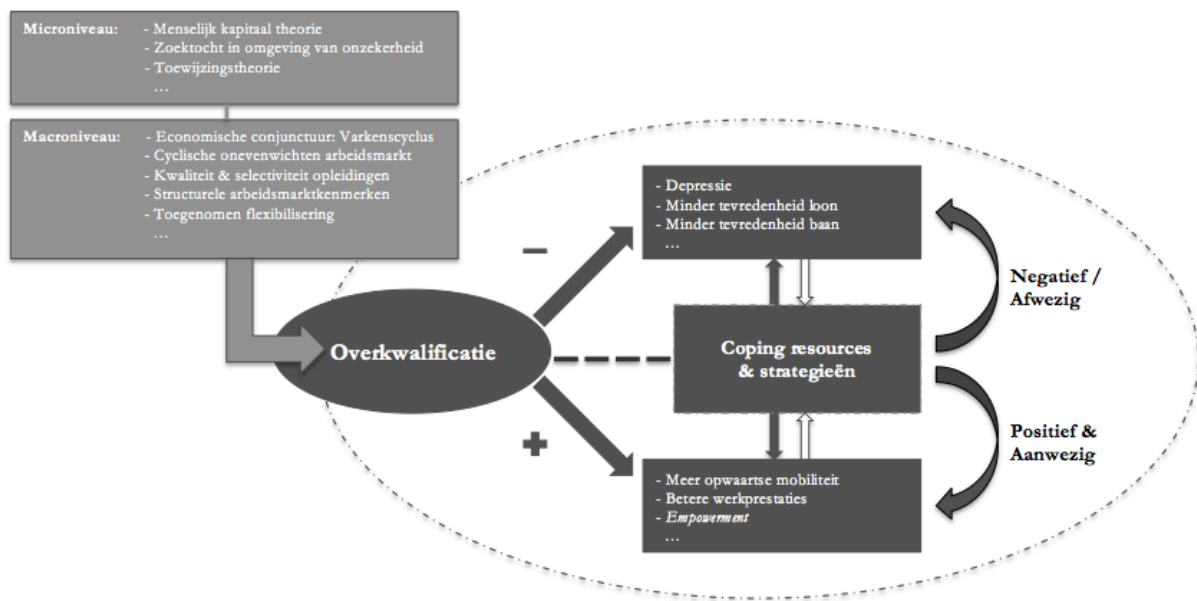
Er werd echter eveneens geconcludeerd dat deze resources **2)** een **intermediaire** rol kunnen spelen in die zin dat een onzekere werksituatie de coping resources zélf negatief of positief kan vormen en bijsturen. Zo kan het bijvoorbeeld zijn dat voorgaande positieve (of negatieve) werkervaringen gevoelens van controle (of onmacht) kunnen aanwakkeren die op hun beurt een versterkende (of een verzwakkende) werking hebben op intrinsieke resources, zoals bijvoorbeeld een gevoel van controle over de situatie (Bosmans, K. & al., 2014). Op deze manier gaan werkervaringen de coping resources zélf beïnvloeden en kunnen externe ervaringen zoals bijvoorbeeld succeservaringen of daartegenover negatief gepercipieerde werkomstandigheden bijdragen aan het succesvol vormen of niet doen van omgangsmethoden zelf. In die zin is er een dubbele relatie tussen de resources en de daaruit volgende omgangsmethoden enerzijds en de externe stresservaringen anderzijds en kan hun verband via twee richtingen worden geduid.

4.2. Probleemstelling

De benadering van Bosmans, K. & al. (2014) toont goed aan dat de sociale stresstheorie toepasbaar is in kwalitatief onderzoek naar werkkenmerken en bijgevolg kan helpen om de uiteenlopende interpretaties en emotionele reacties op de stress veroorzaakt door de tijdelijke tewerkstellingssituatie te verklaren. Daarom zal deze werkwijze worden aangewend om op overeenkomstige manier de verscheidenheid aan psychosociale reacties van werknemers op overkwalificatie toe te lichten en te interpreteren. Dit kan een licht werpen op de klaarblijkelijke tegenstelling tussen gunstige en pessimistische theorieën die verklaard zou kunnen worden via aan- dan wel afwezigheid van coping resources en strategieën. Een schematisch overzicht hiervan wordt weergegeven in figuur 1.

Figuur 1: Probleemstelling

Verscheidene factoren kunnen leiden tot overkwalificatie. Dit fenomeen kan als potentiële stressor negatieve gevolgen met zich meebrengen bij een afwezigheid van positieve coping resources of bij de aanwezigheid van negatieve coping resources. Omgekeerd kan overkwalificatie gecounterd en zelfs omgebogen worden tot een positief verhaal wanneer positieve coping resources aanwezig zijn en aangewend worden in functie van actieve omgangsstrategieën. Deze modererende effecten worden weergegeven door de donkere pijlen. Er kan ook sprake zijn van een intermediaire werking wanneer positieve dan wel stresserende ervaringen een invloed uitoefenen op de coping resources en strategieën zelf. Dit effect wordt weergegeven door de witte pijlen.



5. Onderzoeksdoelstelling

Het objectief van dit onderzoek houdt in om op basis van narratieven van jonge, overgekwalificeerde werknemers de mechanismen bloot te leggen die de impact van overkwalificatie op het ervaren van sociale stress bepalen.

Via diepte-interviews wordt er onderzocht

- 1) welke coping resources en strategieën in het discours van de overgekwalificeerde werknemers het vaakst naar voren komen,
- 2) hoe in het narratief van de geïnterviewde werknemers hun werkpositie en -ervaringen in verband staan met coping resources, gevoelens en percepties waarvan er geweten is dat ze 1) kunnen leiden tot sociale stress, ofwel 2) sociale stress kunnen tegengaan en aanleiding geven tot eerder probleemoplossende strategieën.

Op deze manier wordt er gepoogd om meer duiding en toelichting te scheppen omtrent de wijze waarop overgekwalificeerde werknemers hun huidige - en toekomstige - arbeidsloopbaan percipiëren en wat de mechanismen zijn die hun mentaal welzijn in deze context sturen, bepalen en kleur geven. In de lijn van voorafgaande studies van onder andere Bosmans, K. & al. (2014) en Thoits, P.A. (1995) kan er verwacht worden dat positieve externe (organisatorische en sociale) en interne (persoonlijke) resources zullen resulteren in een positief huidige en kansrijk toekomstige evaluatie van hun werksituatie als overgekwalificeerde.

Concreet wordt er op zoek gegaan naar gevoelens, attitudes en ervaringen die wijzen op de aanwezigheid van positieve en/of negatieve coping resources, de mogelijkheid tot het aanwenden ervan en manieren van omgaan met de situatie in de vorm van omgangsstrategieën. Verwacht wordt dat het te kennen geven van positieve coping resources zal gepaard gaan met een tevredenheid en positieve evaluatie omtrent de desbetreffende aspecten van de huidige werksituatie en een hoopvolle visie wat betreft toekomstige arbeid. Omgekeerd wordt er verondersteld dat negatieve - of een gebrek aan positieve - coping resources zullen overeenkomen met een eerder negatieve evaluatie van bepaalde onderdelen van de job en het uiten van stress, spanningen en uitzichtloosheid met betrekking tot het werk. Het is niet uitgesloten of onrealistisch om te stellen dat in eenzelfde discours beide vormen van emotionele reacties en percepties en de daarmee gepaard gaande resources kunnen en zullen voorkomen.

6. Methode

6.1. Context & onderzoeksetting

De doelstelling van dit onderzoek is om via een kwalitatieve en fenomenologische analyse van diepte-interviews met hoogopgeleide en overgekwalificeerde jonge werknemers meer inzicht te scheppen in de onderliggende mechanismen die het verband tussen overkwalificatie en sociale stress bepalen. Het onderzoek focust zich op jongeren aangezien het grootste aandeel van de 21% Belgische overgekwalificeerde beroepsactieven tussen 18 en 25 jaar oud is (Eurostat: LFS/Labour Force Survey, 2014). Om deze mechanismen aan het licht te brengen zal er gespecificeerd worden hoe de connectie tussen een overgekwalificeerde werksituatie en ontevredenheid precies opgebouwd is.

6.2. Onderzoekspopulatie

Om de homogeniteit van de respondenten te vrijwaren zijn er bij het zoeken naar respondenten een aantal criteria streng en consequent gehanteerd.

Een eerste parameter voor het selecteren van respondenten was de leeftijd. Die werd vastgelegd tussen 21 en 30 jaar. De ondergrens van 21 jaar wordt verantwoord door het feit dat individuen jonger dan 20 jaar in de meeste gevallen nog niet in het bezit (kunnen) zijn van een hoger diploma. De bovengrens lag aanvankelijk op 26 jaar maar is uiteindelijk omhooggetrokken tot 30 jaar. Dit om de coping resources en de impact op welzijn eveneens te bevragen bij mensen die al wat langer onder hun niveau aan het werk zijn. Uit onderzoek blijkt tevens dat op de leeftijd van 23 jaar ongeveer 78% van de respondenten reeds ervaring heeft bij het zoeken naar een eerste job (Verhaest, D. & Omey, E., 2012).

De respondenten dienden eveneens hooggeschoold te zijn. Dit betekent concreet dat ze in het bezit moesten zijn van een masterdiploma aan de universiteit. Volgens onderzoek van Verhaest, D., Selami, S. & Van der Velden, R. (2013) zouden universitaires net iets meer te kampen krijgen met overkwalificatie dan bezitters van een hogeschool-diploma. Daarnaast hebben personen in het bezit van een diploma dat algemeen georiënteerd is (zoals Sociale en Politieke Wetenschappen, Communicatiewetenschappen, Psychologie, Pedagogie en Kunstrichtingen) beduidend meer kans op overkwalificatie bij de eerste job dan specifiek georiënteerde richtingen waaronder Onderwijs, Gezondheidszorg, Sociaal werk, etc. (Verhaest, D. & Van der Velden, R., 2010; Verhaest, D. & Van der Velden, R., 2013). Er werd in dit onderzoek dan ook gefocust op individuen met een algemeen georiënteerd diploma behaald aan een universiteit.

Hoe men precies overkwalificatie meet, is sinds lang een twistpunt in wetenschappelijk onderzoek. Grofweg zijn er zowel een aantal subjectieve als objectieve methoden. Hoewel elke manier reeds bekritiseerd is geweest (Verhaest, D. & Omey, E., 2004), werd er voor dit onderzoek een objectief doch zelfgerapporteerd inclusie criterium toegepast. Praktisch werd er tijdens het rekruteren van respondenten gevraagd welke officiële scholingsvereiste de uitgevoerde job hanteert. Als de respondenten over hogere kwalificaties beschikten ten opzichte van deze scholingsvereisten werden ze beschouwd als overgekwalificeerd. De respondenten beschikken allen over een universitair masterdiploma en zijn tewerkgesteld in een functie waar slechts een bachelordiploma vereist is.

Aangezien de literatuur waarop dit onderzoek verder bouwt in veel gevallen overkwalificatie meet tijdens de eerste job (Baert, S., Cockx, B. & Verhaest, D., 2013; Verhaest, D. & Omey, E., 2002; Verhaest, D. & Omey, E., 2013), werden de respondenten eveneens bevraagd naar hun bevindingen tijdens de eerste werkervaring na het afstuderen. De reden voor dit criterium is een duidelijkere meting van de impact van overkwalificatie. Tewerkstelling tijdens de eerste job kan immers nog niet beïnvloed zijn door vorige arbeidsmarktervaringen of trainingsactiviteiten tijdens vorige jobs (Verhaest, D. & Omey, E., 2012), die tekortkomingen inzake bepaalde capaciteiten en vaardigheden wegwerken (Verhaest, D. & Van der Velden, R., 2013). Een tijdelijke studentenjob of stage werd in deze context niet in beschouwing genomen.

Wat de precieze rekrutering van de waarnemingseenheden betreft, werd er gebruik gemaakt van de sneeuwbal methode. Het is een methode die het mogelijk maakt om via diverse kanalen respondenten te vinden en als dusdanig een “sneeuwbal effect” in werking te zetten. Er werd gestart vanuit het eigen sociaal netwerk en via deze contacten uitgebreid naar andere mogelijke respondenten. Ook werden allerhande sociale media, waaronder voornamelijk facebook-groepen, geraadpleegd om de oproep naar relevante contactpersonen zo ver mogelijk te laten reiken.

De 11 geselecteerde respondenten voldoen aan alle bovenstaande kenmerken. Er werd binnen de mate van het mogelijke eveneens rekening gehouden met de woonplaats, de aard van de opleiding en een aantal persoonlijke karakteristieken zoals geslacht en leeftijd. Deze extra criteria werden geïmplementeerd om een voldoende mate van saturatie te verzekeren volgens de vooraf vastgelegde relevante criteria en te streven naar een goed evenwicht inzake studieachtergrond, geslacht en leeftijd.

Figuur 2: *Overzicht Respondenten*

<i>Andreas</i>	26, ♂	Antwerpen	Ma. Sociologie	IT-verkoop
<i>Bianca</i>	24, ♀	Mortsel	Ma. Klinische Psychologie	Horeca
<i>Christiaan</i>	28, ♂	Mechelen	Ma. Politieke Wetenschappen	Tuinonderhoud
<i>Dorien</i>	24, ♀	Mechelen	Ma. Audiologie & Logopedie + Ma. Bedrijfskunde	Uitzendkantoor
<i>Erica</i>	29, ♀	Puurs	Ma. Klinische Psychologie	Jeugddienst
<i>Frederik</i>	30, ♂	Gent	Ma. Experimentele Psychologie	Marktonderzoek
<i>Gwen</i>	28, ♀	Brussel	Ma. Of Arts + Aggregaat Pedagogie	Muzieklerares
<i>Hans</i>	24, ♂	Aartselaar	Ma. Seksuologie	Logistiek
<i>Inez</i>	24, ♀	Mechelen	Ma. Politieke Wetenschappen	Sociale VZW
<i>Jacinta</i>	26, ♀	Deurne	Ma. Filmstudies	Klantenadviseur
<i>Karel</i>	22, ♂	Aarschot	Ma. Taal- en letterkunde	Horeca

6.3. Centrale concepten

Het mentale welzijn van een persoon wordt gedefinieerd als de aanwezigheid van een positieve gemoedstoestand en dito emoties (zoals tevredenheid en geluk), de afwezigheid van negatieve emoties (zoals depressie en angst), voldoening in het leven en een constructieve functionering (Centers for Disease Control and Prevention, 2013). Er kan gesteld worden dat sociale stress rechtstreeks verband houdt met mentaal welzijn omdat het gevoelens van depressie, angst en negatieve fysieke symptomen zoals hoofdpijn en lethargie veroorzaakt. Aangezien mentaal welzijn niet *linea recta* te diagnosticeren valt door middel van een diepte-interview uitgevoerd door een niet psycholoog of arts, zal er in dit onderzoek gezocht worden naar de aanwezigheid van kenmerken alsook het te kennen geven van ervaringen waarvan we weten dat ze verbonden zijn met sociale stress (Mirowsky, J. & Ross, C.E., 1986).

Er werd in het relaas van de respondenten specifiek gezocht naar de aanwezigheid van coping resources waarvan er op wetenschappelijke gronden geweten is dat ze het ervaren van sociale stress tegengaan. Meer concreet werd er op zoek gegaan naar gevoelens die wijzen op *controle over de situatie, creatieve of persoonlijke inbreng* in het geleverde werk, het vinden van maatschappelijke of persoonlijke *betekenis* in de uitgevoerde job, het hebben van *vertrouwen* en het aanvoelen van een zekere *rechtvaardigheid* in de job als compensatie voor de afgelegde studies. Ook wordt er gezocht naar het ondervinden van *sociale steun* door collega's, klanten en naaste vrienden of familieleden, het gevoel hebben dat het werk binnen de standaard normen van een maatschappelijk aanvaarde job voor hun diplomaniveau ligt en dus een zekere mate van *normaliteit* in zich draagt, het gewaarworden van een zekere *flexibiliteit* in de regeling van de job, het hebben van *vrijheid* in de praktische regelingen of het uitvoeren van het werk, (Mirowsky, J. & Ross, C.E., 1986).

Daartegenover werd er eveneens gezocht naar het ontbreken van coping resources of negatieve coping resources op zich. Deze kunnen zich uiten in gevoelens van *machteloosheid*, een gebrek aan *verbondenheid* met de job, het ervaren van een zekere vorm van *zinneloosheid* van de job, een *gebrek aan vertrouwen* ten opzichte van de baas of de werkzekerheid, en een gevoel van *onrechtvaardigheid*. Ook een gebrek aan het ondervinden van *sociale steun*, een gevoel van *normvervaging* en gebrek aan normaliteit van het werk en een tekort aan *flexibiliteit* en *vrijheid* aangaande praktische regelingen van de job en het uitvoeren van het werk worden onderzocht. Het te kennen geven van gevoelens die hiernaar verwijzen duidt op een gebrek aan of afwezigheid van positieve coping resources om met stresserende situaties om te gaan of op een aanwezigheid van negatieve coping resources. Dit zal sociale stress faciliteren (Mirowsky, J. & Ross, C.E., 1986).

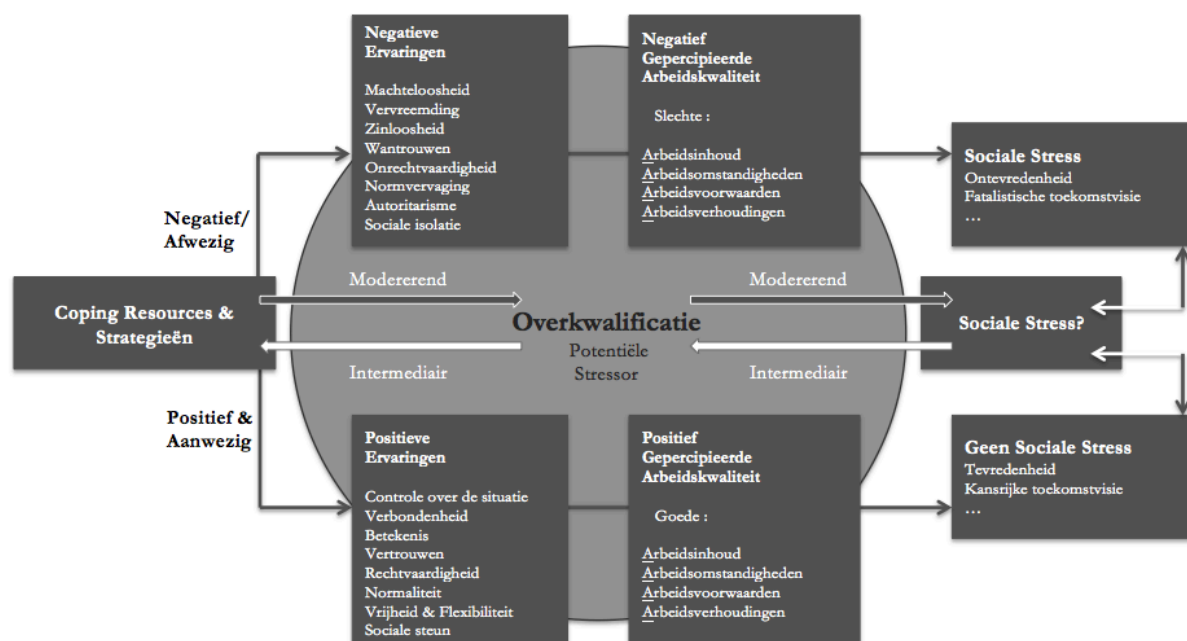
Hierbij aansluitend werd er bij het te kennen geven van negatieve coping resources of een afwezigheid van positieve coping resources alsook bij het uiten van negatieve gevoelens en overeenkomstige visie op het werk gepolst naar de strategieën van de respondenten. Er werd hen gevraagd hoe ze omgaan met de externe stressoren en geanalyseerd of deze omgangspraktijken uitsluitend gericht zijn op het zich beter voelen (emotiegericht) of op de aanpak van het probleem zelf (probleemgericht) of op beide. Daartegenover werd er eveneens onderzocht hoe het verband tussen positieve coping resources en de strategieën gebruikt in deze context tot uiting kwamen.

Tenslotte werd er ook gepolst naar de tevredenheid van de job in een overgekwalficeerde context. Om hier een gestructureerd beeld van te krijgen werd het 'Belgische vier A'-model (Vandenbrande, T. & al., 2012) gebruikt. Dit model bevat vier dimensies die elk bijdragen tot een gevoel van tevredenheid ten aanzien van het uitgevoerde werk. Er werd gepolst naar de arbeidsinhoud via vragen over taakvariëteit en verantwoordelijkheid, en de mate waarin het werk uitdagend, leerrijk en interessant gevonden werd. Er werd eveneens gevraagd hoe het zat met de arbeidsomstandigheden zoals de mate van fysieke of mentale belasting die de job teweegbracht. Verder werden de arbeidsvoorwaarden gecontroleerd, zijnde het loon en de praktische regeling inzake de werkuren en de vakantiedagen. Tenslotte werd er onderzocht hoe het zat met de arbeidsverhoudingen. Dit is het ondervinden van een goede werksfeer, een goede relatie met de collega's en de werkgever, voldoende mate van inspraak en adequate vertegenwoordiging (Vandenbrande, T. & al., 2012).

Samenvattend kunnen we stellen dat er werd gezocht naar de positieve dan wel negatieve coping resources en de toegepaste strategieën om de mogelijk negatieve gevolgen van een overgekwalficeerde jobpositie tegen te gaan. Daarmee samenhangend werd er met behulp van het vier A-model uitgebreid gepolst naar de tevredenheid van de verschillende werkdimensies en de totale arbeidskwaliteit. Er werd verwacht dat een positieve evaluatie van de kwaliteit van het werk grotendeels gepaard zou gaan met de aanwezigheid van positieve coping resources en vervolgens met het te kennen geven van een algemene tevredenheid van de job. Op die manier zou het kunnen dat een goede arbeidskwaliteit, bijvoorbeeld omwille van een interessante inhoud en door goede arbeidsomstandigheden, de potentieel nadelige gevolgen van een nominatief overgekwalficeerde werkstatus wegneemt of tenminste gedeeltelijk tegengaat. Omgekeerd werd verwacht dat negatieve coping resources of een tekort aan positieve coping resources en een gebrek aan goede omgangsstrategieën in het relaas van de respondenten samen zou optreden met een ontevredenheid over de job en een geëvalueerd gebrek aan bepaalde of alle dimensies van de arbeidskwaliteit.

Figuur 3: Overzicht Centrale Concepten

Er wordt verwacht dat positieve coping resources en probleemoplossende strategieën via een modererende werking de kans op sociale stress tegengaan en gepaard gaan met een positieve evaluatie van de arbeidskwaliteit. Wanneer deze coping resources afwezig of negatief zijn zullen ze sociale stress echter faciliteren en wordt er verwacht dat de arbeidskwaliteit als negatief geëvalueerd wordt. Dit effect wordt weergegeven door de donkere pijlen. Omgekeerd kan er ook sprake zijn van een intermediair effect wanneer sociale stress zelf de coping resources en/of de strategieën negatief zal beïnvloeden. Voorgaande positieve ervaringen kunnen echter net een positieve werking op de coping resources en/of strategieën hebben. Dit intermediair effect wordt weergegeven door de witte pijlen.



6.4. Dataverzameling

Om de interviews zowel voor de respondenten zelf als in functie van het analyseren achteraf logisch en overzichtelijk te laten verlopen werd er tijdens de opbouw van de vragen en tijdens het uitvoeren van de interviews gebruik gemaakt van een chronologisch *life grid*-design waarbij er eerst werd gepolst naar de vroegere schoolcarrière, daarna naar de studies op de universiteit, dan naar de zoektocht naar werk, en zo verder. Op deze manier verloopt het interview zoals een normale conversatie.

Vervolgens werd er gepolst naar de werkgerelateerde coping resources en de daarmee gepaard gaande percepties, ervaringen en gevoelens van de respondenten. De topiclijst bestond uit neutraal opgestelde vragen die impliciet polsten naar alle bovenvermelde coping resources en de respectievelijke tevredenheid van de bovenvermelde vier A's. Bijvoorbeeld: om te polsen naar de coping resource *persoonlijke inbreng* en op die manier meer te weten te komen over de tevredenheid over de **Arbeidsinhoud** werd er onder andere gevraagd of de respondent het gevoel heeft dat zijn of haar job iets vertelt over zijn of haar persoonlijkheid.

Er werd dus via specifieke vragen gepolst naar het ervaren van eerder vermelde gewaarwordingen en de wijze waarop de situatie van overkwalificatie werd gepercipieerd. Er werd concreet gezocht

naar het te kennen geven van zich goed te voelen in de huidige (job)positie of zich daarentegen net mentaal slecht te voelen ten opzichte van het werk en het koesteren van een positieve toekomstvisie of eerder een fatalistische houding ten opzichte van de toekomstige arbeidsloopbaan.

Tot slot was er naast de vooraf opgestelde vragen over de coping resources uit de literatuur evenwel ruimte voor zogenaamde *emerging topics*. Als er in het discours van de respondenten gevoelens, ervaringen, percepties of handelingen naar voren kwamen die aanvankelijk op basis van literatuur niet gezocht of verwacht werden maar wel een belangrijke rol bleken te spelen of/en bij verschillende respondenten spontaan tot uiting bleken te komen, werden deze uiteraard mee gecodeerd.

6.5. Dataverwerking

Elk interview werd volledig letterlijk getranscribeerd. Hierna werd er van elke transcriptie een tweede versie gemaakt waarin elke respondent een andere en fictieve naam toegewezen kreeg. Om volledige anonimiteit te verzekeren werd ook de job en elke mogelijke verwijzing hiernaar - zoals bijvoorbeeld de locatie van de tewerkstelling of namen van collega's - eveneens anoniem gemaakt.

Vervolgens werden deze versies van de transcripties gecodeerd met behulp van een codeboom. In deze codeboom werden de reeds vermelde coping resources als een eerste niveau van onderverdelingen gebruikt. In een tweede vertakking volgden de strategieën en omgangsmethoden. Vervolgens werden op een derde niveau meer specifieke termen, verwijzingen en vraagstellingen gecodeerd die telkens op iets andere wijze en met een andere connotering betrekking hebben op de betreffende coping resource. Zo kan bijvoorbeeld zowel de relatie met collega's als de hiërarchie ten opzichte van de baas een invloed uitoefenen op de gepercipieerde "sociale steun", maar zal dat telkens op een andere manier implicaties hebben op deze coping resource. Er werden eveneens coderingen aangemaakt om modererende alsook intermediaire mechanismen aan te duiden in de transcripties van de interviews.

6.6. Data-analyse

Tijdens deze studie werd er gebruik gemaakt van een kwalitatief onderzoeksdesign gebaseerd op een descriptieve en fenomenologische analyse van semi-gestructureerde diepte-interviews met 11 respondenten die aan alle eerder vernoemde criteria voldoen. In deze fenomenologische analyse ligt de focus op het interpreteren en duiden van persoonlijke ervaringen alsook op het begrijpen van de precieze interpretatie en beleving van deze ervaringen.

Om deze analyse zo adequaat mogelijk uit te voeren werden de interviews na het letterlijk neertypen een aantal keer grondig doorgenomen. Dit gebeurde om een overzicht te krijgen van alle transcripties. Daarna werd er gecodeerd en geanalyseerd welke coping resources en strategieën het meest prominent aanwezig waren in de narratieven.

Gebaseerd op de literatuur en met inachtneming van alle mogelijke coping resources werd er in de transcripties gezocht naar patronen op basis van de geplaatste codes. Met andere woorden werd er na het veelvuldig doornemen en nalezen van de interviews gezocht naar de coping resources, met verwante omgangsmethoden en strategieën, die het vaakst naar voren kwamen in de interviews en die na analyse van de gepaarde gaande emoties en percepties het belangrijkste en meest gewichtig bleken over alle desbetreffende respondenten heen.

7. Resultaten

De resultaten geven weer welke coping resources en strategieën het vaakst naar voren komen in gesprekken met hoogopgeleide en overgekwalificeerde jonge werknemers. Er wordt weergegeven hoe deze verbonden worden met de gepercipieerde arbeidskwaliteit en zelfevaluatie van de werkpositie. Hoewel ieders verhaal uniek is en elk individu andere specifieke ervaringen met zich meedraagt, werden er na het veelvuldig doornemen en analyseren van de transcripties toch een aantal patronen zichtbaar.

Om de resultaten op een overschouwbare manier weer te geven werd er zoals eerder reeds vermeld geopteerd om een overzicht te geven van enkel de belangrijkste bevindingen uit de naratieven. Na een grondige analyse en na het coderen van alle transcripties bleken er over alle respondenten heen namelijk drie coping resources opmerkelijk vaker terug te komen en zwaarder door te wegen.

Vooreerst bleek een gevoel van *verbondenheid* belangrijk. Dit uitte zich via het te kennen geven van een creatieve en/of persoonlijke relatie met het werk. Daarnaast was een gevoel van *betekenis* cruciaal. Dit door van belang te zijn voor het bedrijf of door het uitvoeren van een job met een maatschappelijke meerwaarde. Tenslotte bleek het ondervinden van directe *sociale steun* op de werkvloer eveneens van belang. Los van deze werkkenmerken was er ook een gewichtige rol weggelegd voor de invloed van de sociale levenssfeer en de visie op een overgekwalificeerde werkpositie. Hieronder worden deze dimensies één voor één besproken en toegelicht.

7.1. Verbondenheid

De meeste respondenten gaven zowel expliciet als onrechtstreeks aan een gevoel van verbondenheid met hun job belangrijk te vinden. Zo vertelde de 24-jarige Dorien, tewerkgesteld in een rekruteringskantoor voor de medische sector, dat ze hoe langer hoe meer trots is op de job die ze uitvoert. Opmerkelijk is dat deze vorm van verbondenheid met het werk, en als gevolg daarvan ook de algemene tevredenheid over de job, bleken toe te nemen nadat aan haar meer verantwoordelijkheid werd toegekend in de vorm van een uitgebreider takenpakket. Ze had aanvankelijk een louter administratieve taak maar mocht zich na verloop van tijd eveneens bezighouden met rekruteringen. Ook haar appreciatie voor het werk en het gevoel de job als leuk te ervaren groeiden na deze maatregel. Dit is in overeenkomst met de machtigingstheorie van Erdogan, B. & Bauer, T.N. (2009). Dorien vertelde:

“In het begin absoluut niet, maar nu, ja, ben ik er eigenlijk wel redelijk tevreden over omdat ik ook een uitgebreider takenpakket heb. (...) Ik begin dat wel een beetje meer te voelen, dat ik zo toch een beetje trots ben soms op wat ik doe omdat, euh, wat ik net zei, dus ik durf nu wel te zeggen van ‘ja, ik werk voor [een rekruteringskantoor]’ en ik, ja... Ja. In ’t begin niet omdat ik ’t niet zo plezant vond, maar nu heb ik zoiets van ja, ik vind wel dat we hier soms goeie dingen doen, en dat we... Ja, ik kan dat nu wel met trots zeggen.”

De link tussen verantwoordelijkheid en verbondenheid kwam bij velen duidelijk tot uiting. Zo ook bij Erica, 29 jaar oud en tewerkgesteld in een jongerenontmoetingscentrum. Ze vertelde: “ik steek er veel tijd, denk- en organisatiewerk in, en dat maakt wel dat je blij bent als er zaken goed verlopen, dus ja, die verbondenheid is er zeker.” Ze vertelde ook dat ze vaak onregelmatige uren heeft en soms lange dagen klopt maar ze geeft eveneens aan dat ze dit gebrek aan normaliteit helemaal niet als een obstakel of hindernis ziet. Het zorgt er integendeel bij haar net voor dat haar privéleven, interesses en hobby’s verweven zijn met haar taken en bezigheden op het werk. Van

cruciaal belang in deze context is voor haar wel de goede band met haar naaste collega's waar ze naar refereerde als 'vriendinnen'.

Erica gaf eveneens aan dat ze omwille van specifieke werk gerelateerde taken ook als persoon een bepaalde groei en ontwikkeling ondervond. Net als een aantal andere respondenten beschreef Erica haar werk niet per se als de job waar ze als student of werkzoekende aanvankelijk over droomde. Desalniettemin is ze zich langzaamaan wel beginnen binden, mede omdat de job haar dwong vaardigheden te ontwikkelen die een aanpassing van haar karakter vereisten en haar daarmee ook op persoonlijk vlak verrijkten:

“Ik ben erin gegroeid, alé ik bedoel, ook als mens hé. Ik heb zo dingen moeten leren die... die vroeger niet echt in mij zaten, of zo, maar waar ik nu wel blij van ben da'k dat, ja, heb moeten doen, omwille van de job. (...) Dat heeft er ook wel bij geholpen. Want, alé, ik zou bijvoorbeeld vroeger heel veel moeite hebben gehad met boos worden op iemand, alé of zo iemand terecht wijzen of zo. Ik was een heel stille en, ja, alé ik durfde dat gewoon niet echt. Maar, ja, als je zo vaak omgaat met kinderen moet dat soms wel hé, of met vrijwilligers die niet altijd luisteren of zo. Dan moet je je soms eens even hard opstellen, en da's bijvoorbeeld iets da'k heb kunnen leren door die job.”

Bij Frederik was het tegendeel waar. Hij is 30 jaar oud en was met zijn master Experimentele Psychologie jarenlang tewerkgesteld in een marktonderzoeksbedrijf. Hij noemde de job een “*waste of potential*” en vertelde: “Die job kon eigenlijk gedaan worden door iemand zonder enige voorkennis (...) door, pakweg, een willekeurige ASO-schoolverlater zonder hogere studies... Misschien had dat zelfs beter geweest, want die zou geen vervelende vragen stellen (...) Ik heb ook eens gehoord, geen grap, ‘we hebben liever iemand die schoolverlater is, dan iemand die we slechte gewoontes van bij een ander bedrijf moeten afleren’”. Frederik gaf aan dat hij zich alsmear slechter voelde bij zijn job. Een gebrek aan verbondenheid leek hier een grote rol bij te spelen. Op de vraag of hij zijn persoonlijkheid kwijt kon in de job antwoordde hij: “Ha, hoegenaamd niet, nee. Integendeel.”

Zijn taakomschrijving bestond uit het analyseren van datafiles en het mee brainstormen over commerciële tactieken voor klanten en partnerbedrijven. Hij vertelde daarover: “Wel, in de officiële communicatie werd het beschreven als, en ik citeer, ‘een jong en dynamisch bedrijf die veel, euh, groeikansen bood voor gedreven mensen en zwaar investeerde in opleidingen’, en wat weet ik nog allemaal. Maar ‘k ga je zeggen werkelijk alles aan die zin is cynisch. Een cynisch eufemisme.” Als voorbeeld haalde hij volgende anekdote aan:

“Het woord opleidingen betekent in de praktijk, hé, bijvoorbeeld, dat men u uitlegt wat uw job is en hoe je die, muisbeweging na muisbeweging, in het computerprogramma moet uitvoeren. Maar echt hé, gelijk een bende kleuters, geen grap. Maar, aan de andere kant was er dan wel, ja, nul ruimte voor een eigen, euh, idee of toepassing of zo. Alé qua methode hé. (...) Echt niks, belachelijk gewoon. Zulke vaardigheden, en zet dat maar goed tussen aanhalingstekens, zijn echt alles behalve overdraagbaar.”

Over een gebrek aan creatieve inbreng vertelde hij eveneens: “Ik zal je zeggen hé, moest ik met die opmerking naar mijn baas zijn gestapt hé, dat ik mijn creativiteit niet kwijt kon in mijn job... Ha. De reactie had simpel geweest. ‘Dit is nu het echte leven.’” Frederik gaf eveneens aan dat praten over creativiteit en persoonlijke inbreng op de job nu als “naïef overkomt. En wereldvreemd, zelfs.” Zijn werkervaring beschreef hij als mentaal belastend en lastig, en de stress die hij ervoer als gevolg hiervan heeft zelfs een verandering teweeggebracht in zijn visie op arbeid en werk:

“Ik vind het bijzonder pijnlijk om te moeten ondervinden, en ook zien en horen, euhm... hoe jonge masters zich in feite gedwongen voelen of, ja, gedwongen worden om dergelijke jobs aan te moeten nemen. Onder 't motto 'beter zo'n job dan geen job', hé, 'ook voor je cv'. (...) Want ik had het gevoel gekregen van, alé, da'k met mijn master nergens meer kon gaan werken. Tenzij in een ander gelijkaardig bedrijf dan. (...) 'k Voelde mij hoe langer hoe meer een computer of zo, in de ogen van mijn meerderen zogezegd...”

De uitspraken van Frederik tonen aan dat stress als gevolg van zijn tewerkstelling een invloed heeft uitgeoefend op zijn visie over jonge masters en hun tewerkstelling. Het heeft gevoelens van machteloosheid en een groeiende vervreemding van de job teweeggebracht. Iets waarvan hij aangeeft dat het “hoe langer hoe meer” meespeelde naarmate hij het werk langer uitvoerde. In het geval van Frederik speelde een gebrek aan verbondenheid als negatieve coping resource dus duidelijk een modererende rol in die zin dat het ertoe bijdroeg de job als stresserend te ervaren en een fatalistische toekomstvisie aan te wakkeren.

Vandenbrande, T. & al. (2012) toonden reeds aan dat de arbeidskwaliteit van belang is voor een gevoel van tevredenheid ten aanzien van het werk en wat betreft de algemene arbeidsevaluatie. In navolging van de bevindingen van De Witte, H. & al. (2010) blijkt ook uit het verhaal van Frederik dat een gebrek aan arbeidskwaliteit, en in dit specifieke geval een gebrek aan arbeidsinhoud, gelinkt is aan stress en andere negatieve uitkomstscores zoals het duidelijk te kennen geven van frustraties en een negatieve toekomstperceptie. Op die manier wordt een gebrekkige arbeidskwaliteit een belangrijke intermediaire factor die de coping resource verbondenheid op negatieve wijze beïnvloedt.

Er waren nog respondenten die aangaven dat ze zich niet of slechts gedeeltelijk verbonden voelden met hun job. Dit betekende echter niet altijd dat de respondenten zich daarom ook in het algemeen slecht voelden in hun werkpositie. Zo illustreert Béatrice, een 24-jarige master Psychologie en werkzaam in een koffiebar: “Ja, leuk eigenlijk. Horeca hé... Best fijn. Soms wel, ja, als't druk is of zo, wel wat hard werken, en zeker dan als er mensen arrogant doen is 't wel eens klote, maar voor de rest is de job op zich leuk, ja.” Helemaal verbonden met de job voelt ze zich echter niet:

“(...) Neen. Enfin, misschien een deel ergens, op een manier... Maar ik heb niet echt dat gevoel of zo, nee... Maar, alé, dat moet ook niet. Ik wil momenteel gewoon centjes verdienen. 'k Zie 't niet echt als mijn échte job of zo, alé, snap je. Ik moet mijzelf hier ook niet echt in kwijt kunnen, of zo, alé, gewoon... Ja. 't Is gewoon handig, of zo, momenteel, en da's voorlopig genoeg.”

Deze omgangsstrategie kwam vaak terug bij respondenten die verklaarden dat ze zich op persoonlijk of emotioneel vlak niet of minder verbonden voelden met hun werk. Deze respondenten beschouwden hun werk, net zoals Béatrice, als een handige manier om geld te verdienen en onderlijnden vooral de functionaliteit en instrumentele tegemoetkoming van de job. Wie te kennen gaf weinig creativiteit of persoonlijkheid kwijt te kunnen in de job maar daarnaast aangaf zich verder niet slecht te voelen in zijn of haar functie verkleinde voor zichzelf het aandeel en belang van verbondenheid. Er werd ofwel beweerd dat dit aspect voor de respondent zelf van minder belang was, of er werd beredeneerd dat het adequaat uitvoeren van de job geen persoonlijk of emotioneel engagement vereiste. Hierbij aansluitend werden aspecten benadrukt die wél positief geëvalueerd werden, zoals het hebben van aangename collega's, het ondervinden

van een goede werksfeer of - zoals in het geval van Béatrice - het feit dat ze geld verdiende en haar rekeningen kon betalen.

Deze manier van omgaan met een gebrek aan verbondenheid ging vaak gepaard met het expliciet dan wel subtiel en onrechtstreeks verwijzen naar de tijdelijke aard van de job, zo ook Béatrice in bovenstaand citaat. Veel respondenten die aangaven zich creatief noch persoonlijk verbonden te voelen met hun functie, gaven aan dat ze uitkeken naar nieuw werk of dit toch in de toekomst te willen doen. Een gebrek aan verbondenheid ging dus niet altijd gepaard met een algemene negatieve evaluatie van de job en de huidige werksituatie. Maar een gebrek hieraan was wel steeds doorslaggevend genoeg om rekening te houden met een verandering van werk. Zo antwoordde Béatrice op de vraag waarin haar ideale toekomstige tewerkstelling zou verschillen met de huidige: “Ja, iets waar ik mijn kennis toch kan laten gelden... Of mijn diploma. (...) Gewoon iets dat, euh... Waar ik wat meer van mezelf in kan steken. Zo kan ik ook beter van nut zijn, denk ik. Alé, snap je?”

Het belang van verbondenheid en het feit dat het bij afwezigheid zo'n impact heeft op de algemene evaluatie zou in de richting kunnen wijzen van de psychologische contractbreuk-theorie (De Cuyper, N. & De Witte, H., 2006). Deze breuk tussen de vooraf verwachte intrinsieke jobaspecten enerzijds en het feit dat deze verwachtingen niet helemaal werden ingevuld anderzijds resulteerden in een daling van de tevredenheid en uiteindelijk zelfs tot het willen verlaten van de job.

Een andere manier om te kunnen omgaan met een gepercipieerd gebrek aan verbondenheid betrof een compensatietactiek. Dit is het opbouwen van - en focussen op - andere levensdomeinen naast het werk waarin een tekort aan bepaalde behoeften in de job worden gecompenseerd. Karel is 22 jaar oud en werkt in de horeca ondanks een masterdiploma taal- en letterkunde. Hij gaf echter aan niet op zoek te zijn naar iets anders en dit ook nog niet meteen van plan te zijn. “En op dit moment zit ik goed waar ik zit, dus ben ik nog niet bezig met later of zo.” Een creatieve verbondenheid met zijn werk is er niet maar hoeft er ook niet te zijn. Hij speelt muziek in een band en probeert zich ondertussen ook op andere artistieke terreinen te ontplooien. Het feit dat hij zulke zaken niet in zijn werk tot uiting kan laten komen stoort hem dan ook niet aangezien hij daar, naast de job, een ander platform voor heeft gecreëerd:

“Ik bedoel, mijn job is een deel van mijn leven, snap je. Maar mijn job is niet mijn leven. Ik heb euh, andere, alé ja, bezigheden ook. (...) Dat heb ik wel nodig. Ik speel gitaar in [een band] en zing daar ook, en ik speel nog bas in [een andere band]. (...) Ik probeer me ook te ontplooien op andere gebieden. Fotografie, lay-outen, schilderen soms zelfs... Ik heb wel een spreekbuis nodig voor mijn ideeën, en ook, euh, alé ik heb het ook nodig om, om creatief bezig te zijn op zich, ja. (...) zolang ik het ergens kwijt kan, moet 't niet in mijn job zijn, nee.”

Het focussen op andere levensdomeinen kwam bij Karel ook naar voren samen met een distantiëringstactiek. Dit houdt in dat personen afstand nemen van hun rol als werknemer. Dit komt duidelijk naar voren in de zin “mijn job is niet mijn leven.” Karel legt enorm veel nadruk op zijn creatieve bezigheden naast het werk en laat duidelijk merken dat hij veel belang hecht aan deze activiteiten. In die zin zou het in dit geval echter eveneens kunnen dat zijn job een bewuste keuze was in functie van het andere levensdomein. Hij zou een job waar weinig creatief en intellectueel engagement vereist is mogelijk bewust kunnen gekozen hebben om zich volledig te focussen op zijn creatieve bezigheden.

7.2. Betekenis

Naast verbondenheid - of het respectievelijke gebrek hieraan - bleek ook het gevoel een betekenisvolle job uit te voeren - of het gemis hiervan - een belangrijk aspect van de job om stress tegen te gaan of net aan te wakkeren bij de geïnterviewde werknemers. In het narratief van sommige respondenten overlaptten beide aspecten elkaar soms. Zo zitten er in het verhaal van Frederik zeker elementen die zowel een gebrek aan verbondenheid als een gebrek aan betekenis weergeven. Dit betekent echter niet dat beide dimensies elkaar ook impliceren.

Opvallend was eerst en vooral dat er onder de respondenten twee verschillende concepten bestonden over wat een betekenisvolle job precies is en wat het inhoudt. Sommigen zagen een job als betekenisvol wanneer de perceptie leefde dat omwille van zijn of haar specifieke talenten, persoonlijkheidskenmerken of vaardigheden, de job op een betere manier uitgevoerd werd dan wanneer de jobpositie werd ingenomen door iemand die niet over deze kenmerken beschikte. Met andere woorden: een gevoel van betekenis was het gevoel een verschil te maken in het uitvoeren van de functie. Zo vertelde Hans:

“Tgoh, wat ik nu doe is op zich wel nodig binnen het bedrijf hé. Anders zouden ze niet altijd verder kunnen met productie... Dus... Alé ja, het werk is wel... 't is wel nodig, 't moet gedaan worden. Maar of ik het nu doe of iemand anders maakt eigenlijk niet zoveel uit, snap je. Ik doe dat niet echt beter dan een ander, dus... Ik, alé ja... De job wordt niet beter uitgevoerd omdat ik 't doe, dus nee, niet echt... Nee, ik vind het niet betekenisvol. Ik voel me niet super nuttig of belangrijk. (...) Alé, de dingen zijn wel nodig, alé om uitgevoerd te worden, maar...”

Hans is op zijn 24^{ste} afgestudeerd als seksuoloog en werkt momenteel in de logistieke afdeling van een productiefaciliteitenbedrijf. Hij gaf tevens aan “depressief te worden” moest hij die job “voor eeuwig moeten doen.” Een bijkomende en vaak aanvullende interpretatie van een betekenisvolle job is niet zozeer en enkel de persoonlijke invulling ervan maar eveneens het werk an sich. Voor deze respondenten hield betekenis in om vanuit de werkpositie iets te kunnen bijdragen aan een groter geheel en de mogelijkheid te hebben om mensen te helpen op grotere schaal, in functie van de samenleving of de wereld. Andreas, 26 jaar, houder van een masterdiploma sociologie en verkoper in een multimediamwinkel, gaf aan best goed te zijn in zijn job en daar tot op een bepaalde hoogte wel voldoening uit te halen. Hij behaalde goede verkoopcijfers en kreeg vaak positieve feedback op zijn werk. Hij verklaarde echter:

“Ik denk dat dit werk echt niet nuttig is voor de mensheid, als ik het zo kan zeggen. Als ik het geld niet nodig zou hebben zou ik de job niet doen.”

Het gevoel een verschil te maken en een meerwaarde te zijn, hetzij door een goede invulling en jobfunctie, hetzij omwille van de aard van het werk zelf - of in veel gevallen beide -, bleek vaak gelinkt aan een positieve evaluatie van de job, zelfs wanneer andere aspecten ontbraken. Erica, tewerkgesteld in een jongerenontmoetingscentrum, vertelde haar job graag te doen mede omdat ze een verschil maakt voor de kinderen die ze opvangt. Ook het feit dat ze van betekenis is voor de ouders die hun kinderen aan haar toevertrouwen vond ze een belangrijk en positief gegeven. Hoewel ze slechts betaald werd op bachelorniveau gaf ze aan dat dit “ruimschoots gecompenseerd” werd door het gevoel betekenisvol te zijn voor mensen rondom haar. Ze vertelde: “Ik doe het over 't algemeen echt wel graag en ik krijg daar echt wel, ja... Dus voldoening van eigenlijk hé, echt wel. En moest ik dat niet hebben zou ik die job niet doen, denk ik. Dus, (...) ik denk dat de job zelf voor mij wel belangrijker is dan het loon en zo, ja.”

Deze afweging werd ook door andere respondenten gemaakt, waaronder Inez. Ze is 24 jaar oud en werkt bij een sociale VZW. Ze heeft een masteropleiding Politieke Wetenschappen achter de rug. Ook zij gaf aan haar job graag te doen vooral omwille van de sociale contacten die ze legde en het gevoel te hebben van betekenis te zijn voor de mensen die ze verder helpt: “Zeker als je dan een gepast antwoord kunt geven op vragen van vrijwilligers, of als je hen een nieuwe stimulans kunt geven om hun engagement te blijven verder zetten.” Ze gaf echter wel toe zich te storen aan de looncompensatie. De wetenschap dat ze elders op masterniveau zou kunnen betaald worden was voor haar wel een minpunt:

“Euhm, ja, toch wel een beetje [*storend*] omdat je, ja, je hebt toch wel voor iets gestudeerd, en ik vind het belangrijk dat je toch wordt betaald naar het werk dat je verzet (...) en ook omdat ik, alé, op zich heb ik wel genoeg centjes gespaard, dat is ’t probleem niet, maar ’t zou wel niet erg zijn om die zoveel euro’s meer te verdienen...”

Hoewel ze dit als storend ervoer vertelde ze er echter eveneens bij dat dit veruit het enige aspect was waaraan ze zich stoorde: “ja eigenlijk wel, want inhoudelijk zit dat wel goed en da’s wel belangrijker...”. Ze gaf tevens aan dat haar loon op bachelorniveau het enige werkaspect was waaraan ze merkte dat ze overgekwalficeerd was. Inhoudelijk of in de omgang met collega’s kwam dit niet tot uiting. Op de vraag of ze een betekenisvolle job verkiest boven een job met minder inhoudelijke tegemoetkomingen maar met een loon op masterniveau antwoordde ze resoluut: “Ja dan kies ik wil eerder voor te kunnen doen wat ik graag wil doen, inhoudelijk, ja. Iets waar ik iets kan betekenen.”

Ook hier valt het op dat de arbeidsinhoud als onderdeel van de gehele arbeidskwaliteit een belangrijke intermediaire werking kan hebben op de coping resources (Vandenbrande, T. & al., 2012). De inhoud bleek voor Inez veel belangrijker dan bepaalde arbeidsvoorwaarden zoals haar loon. Het is opmerkelijk dat de aanwezigheid van deze arbeidsdimensie ervoor zorgde dat ze, hoewel ze officieel tewerkgesteld was in een bachelor-functie en ook op dat niveau betaald werd, aangaf zich niet overgekwalficeerd te voelen. Inez gaf toe dat het voor haar collega’s aanvankelijk wat zoeken was naar de taken die ze haar het best konden laten uitvoeren. Maar eens ze gevonden hadden hoe haar talenten het best tot uiting konden komen heeft ze zich nooit overgekwalficeerd gevoeld voor de functie en vond ze betekenis in haar werk. Ook hier schuilt een bevestiging voor de machtiging-theorie van Erdogan, B. & Bauer, T.N. (2009): inzetten op meer verantwoordelijkheid - en dus onrechtstreeks op een betere jobinhoud - komt de gepercipieerde arbeidskwaliteit ten goede. Ook Erica vertelde niet het gevoel te hebben onder haar niveau te werken en de job wel degelijk te percipiëren als een eerlijke compensatie voor haar studies hoewel ze een hoger diploma heeft dan nodig is.

Het toegekende belang van betekenis werd ook duidelijk bij respondenten die dit niet terugvonden in hun job. Andreas gaf aan een aantal aspecten van de job zeker te waarderen. In tegenstelling tot Inez was hij wel tevreden over zijn loon. Ook zijn collega’s evalueerde hij zeer positief en hij vertelde zelfs zijn persoonlijkheid te kunnen laten gelden in zijn functie. Hij heeft echter ondertussen zijn ontslag aangeboden en vertelde hierover: “Maar ’t is aan de andere kant ook vooral een gevoel van net niet. (...) Ik heb eigenlijk heel lovende woorden voor het bedrijf zelf, alleen de job... Alé ja de jobinhoud, da’s ja... daar heb ik het moeilijk mee.” Wanneer aan hem werd gevraagd dit toe te lichten vertelde hij:

“Het werk zelf is niet echt betekenisvol... Alé ja, ik stoor mij er soms aan wat voor onzinnige aankopen mensen soms doen. Euhm, (...) maar, ja ik ben wel ondernemend en ik wil mijn best doen, en ja ik stond eigenlijk op het punt ook om promotie te maken als assistent van de verantwoordelijke dan, dus ja... Binnen het concept voel ik mezelf wel

nuttig. Maar ik vind het werk zelf... niet betekenisvol. Absoluut niet. Ik vind het echt niet... nee..."

Andreas beschreef de job hierdoor als "stresserend en frustrerend" en als "absoluut geen eerlijke compensatie voor zijn studies." Er was dus sprake van een gevoel van onrechtvaardigheid. De stress die hij ervoer door het gebrek aan betekenis zorgde er zelfs voor dat hij zijn verwachtingen over werk en zijn carrière enigszins heeft bijgesteld. Er is hier sprake van een intermediaire werking door een gebrekkige arbeidsinhoud (Vandenbrande, T. & al., 2012). Hij vertelde:

"Ik heb de lat wel verlaagd, toch wel. (...) Gewoon een iets minder stresserende job zou ook al fijn zijn. Want, alles wat er tegenover staat; de goeie collega's en het loon en de gezelligheid... Staat totaal niet tegenover de aard van de job. En de stress en frustratie dat je ervan krijgt. En elke job waar dat meer gebalanceerd zou zijn, zou al super zijn eigenlijk, ja... Da'k gewoon niet als een brok zenuwen naar huis moet gaan. (...) Ik ben ermee gestopt omwille van de mentale en emotionele druk da'k ervaarde. Ik ben echt niet meer gelukkig. Niks met de collega's of zo, maar gewoon die job... En elke dag mensen te woord staan over producten waar ik zelf een afkeer van krijg, en... Nee. Da's iets dat, ja... Da's echt puur daar om."

Andreas was niet de enige die aangaf te willen veranderen van job omwille van een gepercipieerd gebrek aan betekenis. Andere respondenten probeerden echter toch met de situatie om te gaan via het toepassen van omgangstactieken. Christiaan is 28 jaar oud en bezit een diploma politieke wetenschappen. Hij is jaren aan de slag geweest bij een bomen- en tuinonderhoudsbedrijf. Hij is nu opnieuw beginnen studeren om zijn kansen op de arbeidsmarkt te verhogen en leraar te worden: "Een klas een jaar gaan entertainen en iets bijbrengen lijkt mij (...) echt wel iets, ja." Over zijn job vertelde hij:

"Betekenisvol was het werk niet echt, maar dat stoorde mij niet echt. Ik maakte zeker geen verschil. Iemand anders had dat werk zeker even goed kunnen doen en... Uiteindelijk of die boom nu weg is of niet, nee... Maar ik had er geen problemen mee. Ook omdat ik altijd gedacht heb 'dit is voor eventjes'. Als ik op 't einde van mijn carrière dit nog altijd deed, was 't iets anders, maar nu... Op die moment was dat zeker goed."

Christiaan benadrukte voor zichzelf de tijdelijke aard van zijn ondertewerkstelling door te stellen dat het slechts "voor eventjes" was. Over zijn mogelijke toekomstige job vertelde hij echter wel:

"Mijn toekomstige job zou wel moeten verschillen, ik wil een bijdrage kunnen leveren, aan de maatschappij. Da's iets dat... Dat moet niet per se elke dag opnieuw gebeuren, maar 't is toch tof dat ik, enfin dat geeft wel een goed gevoel. Ik vond dat toen niet nodig, maar..."

Ook Béatrice gaf over haar job in de horeca aan dat ze het geen betekenisvol werk vond. Ze had echter vanuit haar opleiding op meer gehoopt:

"Niet echt [*betekenisvol*], nee... Toch niet voor mezelf of zo. Ik denk dat iemand anders misschien wel meer voldoening eruit kan halen dan ikzelf. (...) Als je psychologie studeert of sommige cases leert of zo, ja, dan hoop je toch om, 'k weet niet... Meer van de wereld te begrijpen, of zo? Of meer van de mens, alleszins. En dit, ja... Ik vind het werk zelf.. niet betekenisvol. Helemaal niet, nee. Ik vind het echt niet... nee... Ik denk dat ik nuttigere dingen kan doen, snap je? Voor de wereld, hé. En ook voor mezelf, zeker."

Fatalistisch was ze echter niet daar ook zij nog steeds de hoop koesterde vroeg of laat in een andere sector terecht te komen. Ze gaf vaak aan dit werk slechts als tijdelijk te beschouwen. Ze ging om met de situatie door een distantiëringsstrategie toe te passen: “Ik zie ’t nog niet echt als mijn échte job of zo, alé, snap je.” Op de vraag wat ze later dan precies wilde doen antwoordde ze: “Tets met wat meer betekenis ook.” Deze manier van omgaan met de situatie kwam over alle interviews heen vaak terug. Zelfs respondenten die over het algemeen aangaven vrij tot zeer tevreden te zijn met hun huidige werksituatie sloten het niet helemaal uit in de nabije of verre toekomst van job te kunnen veranderen. Zo vertelde Dorien: “Ja, maar ik ben niet actief op zoek. Euh, ja... Misschien wel. Maar niet heel dringend en niet nu per se. Ik weet ook niet zo goed wat...” Ook Erica zei: “Ik acht die kans zeker mogelijk ja, maar ’t is niet dat het écht moet, alé nu toch nog niet.”

Het feit dat deze respondenten ondanks een positieve algemene evaluatie deze piste toch nog openhouden kan te maken hebben met de gemiddeld jonge leeftijd van de respondenten alsook het feit dat het bij allen om de eerste job na het afstuderen ging. Dit is tevens consistent met de theorie van Soskice, D. & Hall, P.A. (2001) over het Belgische CME-model. Zo’n CME-arbeidsmarkt wordt onder andere gekenmerkt door een relatief graduele carrièreplanning en een grote(re) kans voor houders van algemeen georiënteerde diploma’s om de arbeidsloopbaan te starten met een overgekwalficeerde status maar zich geleidelijk aan op te werken naar een betere jobmatch. Een overgekwalficeerde status is in deze context haast een normaal fenomeen. Het feit dat Dorien zo berust in haar situatie lijkt dit te ondersteunen.

Christiaan ging zijn gebrek aan een gevoel van betekenis niet enkel tegen door andere toekomstplannen te maken. Hij compenseerde zijn gebrek eraan ook door op het moment zelf actie te ondernemen: “Ik ben ook reisleader in mijn vrije tijd en wat altijd terugkomt is dat je mensen iets bijbrengt, alé dat geeft mij persoonlijk ook voldoening, los van de meerwaarde naar de maatschappij toe, ik vind dat zelf heel, ja, dat geeft voldoening, ik vind dat heel tof.” Christiaan vulde een gebrekkig aspect van betekenis op het werk aan door iets bij te brengen aan reizigers en zich op die manier nuttig te maken. Het gevoel een verschil te maken voor die mensen en hun reis gaf hem persoonlijke voldoening.

Ook Karel paste op dit terrein compensatietactieken toe. Hij percipieerde zijn creatieve bezigheden naast het werk als veel betekenisvoller dan zijn job zelf. Hij vertelde hierover: “Ik vind creëren belangrijk. Iets nalaten op de wereld en iets maken waar andere mensen dan weer iets mee zijn en op kunnen verder bouwen. Ik, ja... Ik ga ervan uit dat horeca-werk niet echt onder dit, euh... Dit geheel valt, maar zoals ik al zei, dat hoeft ook niet voor mij.” Hij heeft het gevoel iets bij te dragen aan de samenleving via zijn hobby’s. Dit compenseert voor hem het gebrek aan de mogelijkheid hiertoe op zijn werk.

7.3. Sociale steun

Het belang van sociale steun speelde zich bij de overgekwalficeerde werknemers af op twee niveau’s.

Ten eerste was er een rol weggelegd voor de naaste collega’s. Deze directe ondersteuning bleek belangrijk om een gevoel van overgekwalficeerd te zijn voor de jobpositie tegen te gaan. Zo vertelde Inez:

“Het was voor hen een beetje zoeken, euhm, om te zien wat ze mij konden geven en wat ik graag wilde doen en zo... Mijn verantwoordelijke, *Mark* dus, was wel heel goed in de

omgang met mij, enfin hij kon en wilde mij kansen geven en kende ook snel mijn kwaliteiten en zo.”

Ook Erica gaf al aan een sterk gevoel van verbondenheid te ondervinden omwille van lange dagen en onregelmatige uren. De band met haar collega's is hier voor haar van cruciaal belang en ze beschouwt haar collega's dan ook als vriendinnen. Over haar met momenten drukke werkschema vertelde ze: “Ja, slopende dagen. Dan gebeurt het wel eens dat ik het even niet meer zie zitten. Maar gelukkig kan ik dan eventjes zagen tegen mijn collega en dat helpt wel (*lacht*). Dan is dat weer over.” Ze verklaarde ook in haar vrije tijd - na het werk of in het weekend - vaak nog af te spreken met haar collega's. Deze vrijetijdsbestedingen met collega's worden steeds als zeer positief ervaren. Zo vertelde ook Béatrice:

“De job [*is*] echt op zich leuk, ja. Je kan al eens onnozel doen met de collega's en, ja, alé... Ja, daar is ruimte voor, dus, ja. (...) Tgoh, er is wel een hiërarchie hoor, maar... (*lacht*). Alé ja, de baas beslist natuurlijk wel en zo, hij is en blijft de baas, maar er is zo'n losse sfeer... Als je elkaar al zo vaak dronken hebt gezien of vaak samen weggaat dan is die professionele relatie ook echt meer een vriendschapsrelatie hé (*lacht*). Dus ja... Ik zie iedereen echt meer als vrienden dan collega's. (...) Ook de baas, ja. Die sfeer zit goed. (...) De relatie met mijn collega's [*is*] super. Echt wel, ja.”

Sommige respondenten voelden zich sociaal geïsoleerd. Bij Frederik ging het zelfs zo ver dat er sprake was van nadelige sociale relaties - een van de kenmerken van een gebrek aan goede arbeidsverhoudingen (Vandenbrande, T. & al., 2012). Ook hier speelt de arbeidskwaliteit een intermediaire rol en heeft het een effect op de coping resources, zij het in negatieve zin: “Ik had het gevoel dat ik enkel vooruit kon geraken door gebruik te maken van toxisch gedrag op de werkvloer. Dat wil ik echt niet. (...) Jaloezie en zo.” Hij gaf dan ook aan geen steun te ondervinden op het werk: “Nope, kennis was macht hé. En dat deel je niet...” Hij besprak enkele anekdotes waaronder:

“Euhm, [er was] een sociale hiërarchie, zou ik zeggen. Er was een zeer jaloerse sfeer over wie wat mag doen voor wie... Want bepaalde klanten waren zeer gegeerd, en de leiding speelde hier gretig op in, om mensen wat op te fokken bijvoorbeeld. Als project manager mocht ik voor iedereen werken, maar als ik dit deed zonder de... Ja... Ik zal't 'politieke gevoeligheden' noemen, zonder dat met de voeten te treden, ja dan kwam men met klachten naar mijn bureau. Zo van 'jij bent daarvoor verantwoordelijk, jij moet weten wat er daarrond gebeurt'. Ja, dat resulteerde dan in een eindeloze stroom aan vergaderingetjes, euh, meetings waar er in wezen niks besproken werd, of kon worden, want de aanwezige kennis van de persoon in kwestie was te beperkt... Soit, de job verdronk eigenlijk in de kantoorpolitiek.”

7.4. Sociale invloed

Naast deze twee vormen van directe sociale steun was er vervolgens ook sprake van een invloed van de sociale omgeving die de louter professionele dan wel emotionele ondersteuning van naaste collega's oversteeg en zich afspeelde op een groter maatschappelijk terrein. Veel respondenten gaven - vaak impliciet - aan hun positie mee te beoordelen door een al dan niet gepercipieerde vorm van relatieve deprivatie. Zo liet bijvoorbeeld Andreas het volgende vallen: “Super fijne collega's. Echt heel veel nieuwe vrienden gemaakt. Allemaal mannen zo'n beetje in mijn positie. Allemaal zo'n beetje dezelfde soort gasten zo.” Hij specificeerde later dat zijn collega's zich, net als hij, in een overgekwalficeerde werkpositie bevonden. Ook Christiaan vertelde: “Het verschil tussen de job en het diploma stoorde me niet. Ook omdat de collega's ook allemaal een diploma

hadden. Alé misschien niet allemaal, maar de meesten wel. We zaten allemaal zowat in dezelfde situatie eigenlijk.”

Dorien vertelde op termijn graag te willen opklimmen in het bedrijf, maar ze aanschouwde haar huidige functie wel als een eerlijke compensatie voor haar studies. Ze verklaarde dan ook geen gevoelens van frustratie of oneerlijkheid te koesteren: “Nee, dat valt wel mee. Nee, zeker als ik zie, de mensen rondom mij die hetzelfde gestudeerd hebben, die zijn nu niet beter af. Alé ik bedoel...” Moesten deze personen echter wel een betere job hebben gehad, gaf ze toe dat ze zich wél gefrustreerd zou voelen. Dit vergelijken van situaties met naasten overstijgt zoals gezegd de werkvloer en blijkt een belangrijke factor in de evaluatie van de eigen positie. Over haar loon vertelde Dorien nog: “het brutoloon is niet zo geweldig, maar, ça va wel... Ik kan ervan leven en wat sparen dus da’s het belangrijkste. Als ik dan hoor wat mijn huisgenote verdient, da’s... Bijna de helft meer als ik, en, ja... Alé ja, da’s frustrerend, maar alé ja, ’t is een andere sector, dus, alé ja...”

Ze geeft aan het frustrerend te vinden dat iemand die ze als gelijke beschouwt het beter doet op financieel vlak. Ze verzacht dit echter door erbij te vermelden dat deze persoon wel in een andere sector is tewerkgesteld en dat ze dus niet helemaal als een gelijke dient aanzien te worden. Deze bevindingen zijn geheel in lijn met de idealen van een meritocratisch maatschappijbeeld. Young, M. (1958) beschreef dit gedachtegoed als de perceptie dat iedereen gelijkwaardige opportuniteiten krijgt. Iemand die faalt, bijvoorbeeld op professioneel vlak, kan deze minderwaardige sociale status niet meer aan een gebrek aan kansen verwijten maar louter en alleen aan zichzelf. De angst om te falen is wat De Botton, A. (2004) *status anxiety* of statusangst noemt. Hij legt uit dat het aanschouwen van grotere prestaties door hen die we als gelijken beschouwen leidt tot onzekerheid en wrevel. Deze referentiegroep bestaat enkel uit personen waarmee we onszelf kunnen vereenzelvigen.

8. Discussie

Uit de interviews bleek dat zowel verbondenheid met het werk als het gevoel betekenisvol werk te verrichten twee belangrijke modererende coping resources zijn om de kans op sociale stress als gevolg van een overgekwalificeerde jobstatus tegen te gaan. Verbondenheid komt voornamelijk tot stand wanneer de overgekwalificeerde werknemers een zekere vorm van creativiteit kwijt kunnen in het uitvoeren van hun job en wanneer ze hun persoonlijkheid voor een deel kunnen uiten in hun werk of als de groei van hun persoonlijkheid wordt gestimuleerd door het uitgevoerde werk. Een gevoel van betekenis wordt ervaren wanneer men het gevoel heeft hun rol op het werk op een adequate manier uit te kunnen voeren. Er werd wat dit aspect betreft vooral gefocust op de mogelijkheid een positief verschil te kunnen maken in het uitvoeren van de job ten opzichte van andere mogelijke kandidaten. Anderen legden de nadruk op een maatschappelijke relevantie en meerwaarde die tot uiting kwam in de job zelf. In beide gevallen was het duidelijk dat de perceptie betekenisvol werk uit te voeren een belangrijke factor was in het al dan niet positief evalueren van de job.

Deze bevindingen lijken sterk gerelateerd met het Belgische 4-A model (Vandenbrande, T. & al., 2012). Volgens dit model draagt een goede arbeidsinhoud bij tot de arbeidskwaliteit in het algemeen en resulteert dit in een grotere jobtevredenheid. Op die manier oefent de arbeidsinhoud, als een van de factoren van de gehele arbeidskwaliteit, een intermediair effect uit op de coping resources die worden aangewend om te kunnen omgaan met de overgekwalificeerde status. Dit bleek zeker het geval bij de respondenten in dit onderzoek. Er werd zelfs letterlijk aangegeven dat een positief gepercipieerde arbeidsinhoud van groter belang was dan de arbeidsvoorwaarden, of met andere woorden dat een job met betekenis en inhoud

werd verkozen boven een loon op masterniveau. Wanneer respondenten aangaven betekenis te vinden in hun job en zich verbonden te voelen met hun werk, voelden ze zich goed in hun functie, gaven ze aan tevreden en zelfs trots te zijn op het uitgevoerde werk en vertelden ze zelfs zichzelf niet als overgekwalificeerd te beschouwen. Een belangrijke rol in het opwaarderen van de arbeidsinhoud lijkt hier weggelegd voor de werkgevers die via machtiging en het toekennen van meer verantwoordelijkheid een gevoel van verbondenheid bij hun werknemers kunnen versterken (Erdogan, B. & Bauer, T.N., 2009).

Een gebrek aan verbondenheid en het gevoel geen betekenisvol werk uit te voeren bleken daartegenover gewichtige negatieve coping resources te zijn. Een gepercipieerd gebrek aan deze aspecten werd dan ook als zeer stresserend ervaren. Dit is in lijn met de psychologische contractbreuk-theorie (Ballou, N.S., 2013). Wie investeert in een hoger diploma verwacht vaak om een job te vinden die intrinsiek aan bepaalde verwachtingen voldoet. Wanneer deze job die verwachtingen niet blijkt in te vullen kan dit leiden tot ontevredenheid en het willen verlaten van de job, zoals werd geïllustreerd door verschillende respondenten. Sociale stress als gevolg van zulke gepercipieerde tekorten blijkt net als in het onderzoek van Bosmans, K. & al. (2014) ook een intermediaire werking te kunnen hebben op andere coping resources. Zo blijkt het gevoelens die wijzen op machteloosheid en onrechtvaardigheid te kunnen aanwakkeren. Er bleken eveneens verschillende emotiegerichte strategieën te zijn om te proberen om te gaan met een gebrek aan verbondenheid of betekenis. Zo benadrukten sommigen andere aspecten van het werk waarover ze wel tevreden zijn. Anderen maakten gebruik van een distantiëringmethode door te benadrukken dat deze job slechts van tijdelijke aard is of dat het werk slechts een instrumentele rol speelt - voorzien in levensmiddelen via een loon - en niets zegt over de persoonlijkheidsaspecten van de respondent. Tenslotte gebruikten een aantal respondenten ook probleemgerichte strategieën via compensatiegedrag. Zo gingen ze zich focussen op het ontwikkelen van andere levensdomeinen om zich daar te kunnen bezighouden met creatieve of persoonlijke ontwikkeling of met een activiteit die als betekenisvol werd gepercipieerd (Thoits, P.A., 1995).

Betekenis en verbondenheid blijken dus zowel op positieve als negatieve wijze invloedrijke coping resources en een belangrijke factor in het al dan niet ervaren van sociale stress als gevolg van overkwalificatie. Deze aspecten kunnen, los van de objectieve overgekwalificeerde status, de perceptie en het gevoel overgekwalificeerd te zijn tegengaan of net aanwakkeren. Ook directe sociale steun van collega's blijkt belangrijk in deze context. Wanneer er toegang is tot informatieve ondersteuning en er actief gezocht wordt naar een takenpakket dat het best aansluit bij de vaardigheden van de werknemer wordt dit als zeer positief geëvalueerd. Omgekeerd werken nadelige sociale relaties negatief op de coping resources. Een slechte werksfeer als onderdeel van een gebrek aan goede arbeidsverhoudingen heeft een negatieve intermediaire werking op de algemene percepties en gevoelens ten aanzien van de job.

Maar de invloed van de sociale omgeving reikt verder dan enkel de werkvloer. Wie aanvoelde het even goed te doen als, of beter te presteren dan, naasten - waaronder collega's, vrienden of kennissen - percipieerde zijn overgekwalificeerde status niet per se als problematisch. Als gelijken het plots wel beter zouden doen, zou de overgekwalificeerde jobpositie echter wel tot relatieve deprivatie en frustraties leiden. Deze frustraties zijn volgens Scherer, S. (2004) niet zozeer toe te schrijven aan de overgekwalificeerde status op zich maar aan de relatief lagere sociale statuspositie die dient ingenomen te worden wanneer men genoeg neemt met een job waar een minder hoog diploma voor vereist is. Het is wat De Botton, A. (2004) statusangst noemt en is volgens hem het gevolg van het vergelijken van de eigen prestaties met deze van een referentiegroep. In lijn met deze meritocratische reflex kan het zijn dat overgekwalificeerde werknemers sociale stress ervaren wanneer hun prestaties minder ver reiken dan deze van de

referentiegroep. Als gevolg van de perceptie dat iedereen gelijkwaardige kansen aangereikt krijgt, wordt dit falen dan ook gepercipieerd als een persoonlijk falen en het tekort schieten van de eigen bekwaamheid (Young, M., 1958).

9. Conclusie en aanbevelingen

De resultaten van dit onderzoek moeten worden gezien in het licht van de inclusiecriteria gehanteerd bij het zoeken naar respondenten. Dit onderstreept de vraag naar meer uitgebreid onderzoek omtrent deze thematiek.

Zo is het feit dat zowel betekenis als verbondenheid belangrijke thema's bleken niet geheel verwonderlijk. Vanwege de inclusiecriteria bij het zoeken naar respondenten ondervroegen we in dit onderzoek enkel houders van een algemeen georiënteerd diploma. Onderzoek heeft reeds uitgewezen dat personen met dit soort diploma over het algemeen meer belang hechten aan intrinsieke werkaspecten dan aan extrinsieke tegemoetkomingen. Verder onderzoek zou zich daarom eveneens kunnen toespitsen op overgekwalificeerde personen met een specifiek georiënteerd diploma.

Daarbij moet er eveneens vermeld worden dat er omwille van de beperkte tijd en middelen voorhanden om dit onderzoek uit te voeren slechts 11 personen geïnterviewd en geanalyseerd werden. Hoewel dit voldoende bleek om reeds enkele patronen te bekomen, zou een meer uitgebreide dataset tot meer en meer gedetailleerde inzichten kunnen leiden en op die manier nog meer inzicht verschaffen in de mechanismen die de impact van overkwalificatie op gepercipieerde sociale stress bepalen.

Verder werd gepolst naar de objectieve en officiële diplomavereisten van de job, maar gaven alle respondenten via zelfrapportering aan overgekwalificeerd te zijn. Dit kan eveneens een rol spelen in de perceptie op de eigen overgekwalificeerde status en de daarmee gepaard gaande gevoelens. Het houdt in dat de respondenten ten volle beseffen dat ze overgekwalificeerd zijn. Dit kan een invloed uitoefenen op hun percepties en ervaringen als werknemer.

Ook werd de leeftijd als inclusie criterium afgebakend op 30 jaar en werden de respondenten enkel bevraagd over hun ervaringen tijdens de eerste job. Op die manier zeggen de onderzoeksresultaten niets over hoe het is om op lange termijn en/of in meerdere jobs onder het niveau te werken. Er is bijgevolg weinig tot geen sprake van geaccumuleerde stress of daartegenover een mogelijke invloed van voorgaande succeservaringen. Dit kan mee verklaren waarom er in de resultaten slechts sporadisch sprake is van intermediaire effecten. Ook dit is iets wat verder en meer uitgebreid onderzocht dient te worden.

Desondanks kunnen de conclusies van dit onderzoek evenwel ondersteunende informatie bieden. Het zou eveneens toekomstig onderzoek omtrent overkwalificatie kunnen inspireren en bijdragen tot bepaalde gerelateerde debatten.

Voor de werkgever blijkt het van belang te zijn om gebruik te maken van het machtigingsprincipe (Erdogan, B. & Bauer, T.N., 2009) en in te zetten op de arbeidsinhoud (Vandenbrande, T. & al., 2012). Een objectieve overgekwalificeerde werkstatus en het subjectief aanvoelen van overgekwalificeerd te zijn voor de uitgevoerde job blijken niet noodzakelijk hand in hand te moeten gaan en kunnen uit elkaar gehouden worden via het ervaren van meer verantwoordelijkheid, verbondenheid en een mate van betekenis. Ook rekening houden met het adequaat inzetten van de vaardigheden van de werknemer blijkt belangrijk.

De werknemer kan zelf eveneens maatregelen ondernemen om een gevoel van overkwalificatie te counteren. Gezien het relatieve belang dat de respondenten hechtten aan een gevoel van verbondenheid en een notie van betekenis in hun job lijkt het aangewezen om bij het zoeken naar werk horizontale mismatch in de mate van het mogelijke te vermijden. Een mismatch tussen de studie-inhoud en dus het eigen interesseveld enerzijds en de werkinhoud anderzijds zou sociale stress aanzienlijk kunnen verhogen. Wat eveneens niet onderschat mag worden in het ervaren van sociale stress is het aandeel van wat De Botton, A. (2004) statusangst noemt. Ook in het verhaal van overkwalificatie vinden we namelijk sporen terug van de gevolgen van meritocratisch denken en vergelijken. Dit beseffen en hier een filosofische houding tegenover aannemen kunnen eerste stappen zijn in het counteren van sociale stress. De Botton, A. somt in zijn boek 'Statusangst' (2004) een aantal oplossingen op.

Ook vanuit het beleid kunnen er zaken verbeteren. Zo zou er maximaal kunnen ingezet worden op extra vormingen en trainingen voor werknemers. In lijn met de menselijk kapitaal theorie (Büchel, F., 2001) lijkt het belangrijk dat werknemers kunnen investeren in extra vaardigheden en ervaring om zich op die manier meer capabel te tonen. Deze extra vormingen zouden eventueel ook een gevoel van verbondenheid kunnen ondersteunen.

Tenslotte zouden deze resultaten andere arbeidssociologische debatten kunnen voeden. Zo introduceerde antropoloog Graeber, D. (2013) in een column het concept *bullshit jobs*, een term die werd aangewend om de zinloosheid van sommige jobs te benadrukken en het bestaan ervan in twijfel te trekken. De term wordt vandaag door menig filosoof aangewend om te pleiten voor het terugschroeven van de 38-urenweek of voor het invoeren van het basisinkomen. Dat het merendeel van de respondenten in dit onderzoek veel belang hecht aan een gevoel van betekenis in hun job, zou het standpunt van Graeber, D. tot op zekere hoogte kunnen bevestigen.

Literatuurlijst

- Acemoglu, D. (1998), 'Why do new technologies complement skills? Directed technical change and wage inequality', *Quarterly journal of Economics*, Vol. 113(4), pp. 1055 - 1089
- Baert, S., Cockx, B. & Verhaest, D., (2012), 'Overeducation at the start of the career: Stepping stone or trap?', Discussion Paper series, Forschungsinstitut zur Zukunft der Arbeit, No. 6562, <http://nbn-resolving.de/urn:nbn:de:101:1-201301213232>
- Ballou, N.S. (2013), 'The Effects of Psychosocial Contract Breach on Job Outcomes', San Jose State University, 39 p.
- Berg, I. (1970), 'Education and jobs: the great training robbery', New York, Praeger Publishers, 219 p.
- Bosch, G. (2004), 'Towards a New Standard Employment Relationship in Western Europe', *British Journal of Industrial Relations*, Vol. 42(4), pp. 617 - 636
- Bosmans, K., Hardonk, S., De Cuyper, N. & Vanroelen, C. (2014), 'Explaining the relation between precarious employment and mental well-being: A qualitative study among temporary agency workers for publication', *A Journal of Prevention, Assessment & Rehabilitation*, 34 p.
- Bracke, P., Pattyn, E. & von dem Knesebeck, O. (2013), 'Overeducation and depressive symptoms: diminishing mental health returns to education', *Sociology of Health & Illness*, Vol. 35, pp. 1242 - 1259
- Braverman, H. (1974), 'Labor and Monopoly Capital: The Degradation of Work in the Twentieth Century', Monthly Review Press, 360 p.
- Berg, I.E. (1970), 'Education and Jobs: the Great Training Robbery', Beacon Press, 200 p.
- Brynin, M. (2002), 'Overqualification in Employment', University of Essex; *Work, employment and Society*, Vol. 16(4), pp. 637 - 654
- Büchel, F. (2001), 'Overqualification: Reasons, Measurement Issues and Typological Affinity to Unemployment', Luxembourg, Office for Official Publications of the European Communities, pp. 451 – 560
- De Botton, A. (2004), 'Status Anxiety', Hamish Hamilton, 335 p.
- De Cuyper, N. & De Witte, H. (2006), 'The Impact of Job Insecurity and Contract Type on Attitudes, Well-Being and Behavioral Reports: A Psychological Contract Perspective', *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, Vol. 79, pp. 395 - 409
- De Vogli, R. & al. (2007), 'Unfairness and Health: Evidence From the Whitehall II Study', *J. Epidemiol Community Health*, Vol. 61(6), pp. 513 – 518
- De Witte, H. & al. (2010), 'Associations between Quantitative and Qualitative Job Insecurity and Well-Being: a Test in Belgian Banks', *International Studies of Management and Organisation*, Vol. 40(1), pp. 40 - 56

- Ellemers, J.E. (1977), 'Functionele Analyse', Sociologische Stromingen, Utrecht, Het Spectrum, pp. 27 – 39.
- Erdogan, B. & Bauer, T.N. (2009), 'Perceived Overeducation and its Outcomes: The Moderating Role of Empowerment', *Journal of Applied Psychology*, Vol. 94(2), pp. 557 - 565
- Erdogan, B., Bauer, T.N., Peiró, J.M., & Truxillo, D.M. (2011), 'Overqualified employees: Making the best of a potentially bad situation for individuals and organizations', *Industrial and Organizational Psychology: Perspectives on science and practice*, Vol. 4(2), pp. 215 - 232
- European Commission (2013), 'Commission Staff Working Document: Employment and Social Developments in Europe 2012', Vol. 8(9), Brussels, 72 p.
- Eurostat (2006) 'Labour Force Survey', http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/employment_unemployment_lfs/data/main_tables, 11/12/2014
- Feldman, D.C., Leana, C.R. & Turnley, W.H. (1997), 'A Relative Deprivation Approach to Understanding Underemployment', in : Cooper, C. L. & Rousseau, D. M., 'Trends in Organizational Behavior', Vol. 4, pp. 43 - 59
- Fine, S. & Nevo, B. (2008), 'Too smart for their own good? A study of perceived cognitive overqualification in the workforce', *The International Journal of Human Resource Management*, Vol. 19(2), pp. 346 - 355
- Fittoussi, J.P., Sen, A. & Stiglitz, J.E. (2009), 'Report by the Commission on the Measurement of Economic Performance and Social Progress', http://www.stiglitz-sen-fittoussi.fr/documents/rapport_anglais.pdf, 23/02/2015, 92 p.
- Graeber, D. (2013), 'On the Phenomenon of Bullshit Jobs', *Strike Magazine*, 2013, <http://strikemag.bigcartel.com/bullshit-jobs/>
- Hartog, J. (2000a), 'On returns to Education: Wandering along the Hills of Oru Land', H. Heijke and J. Muyskens (Eds.), *Education and training in a knowledge based economy*, London, MacMillan, pp. 3 – 45
- Hartog, J. (2000b), 'Over-education and earnings: Where are we, where should we go?', *Economics of Education Review*, Vol. 19(2), pp. 131 – 147
- Humblet, S. (2009), 'Meting van horizontale mismatch bij jongeren in Vlaanderen', *Steunpunt SSL*, 135 p.
- Johnson, G.J. & Johnson W.R. (2000), 'Perceived Overqualification and Dimensions of Job Satisfaction: A Longitudinal Analysis', *The Journal of Psychology*, Vol. 134(5), pp. 537 - 555
- Jovanovic, B. (1979), 'Job Matching and the Theory of Turnover', *The Journal of Political Economy*, Vol. 87(5), Part 1. (Oct., 1979), pp. 972 – 990
- Kalleberg, A.L. (2009), 'Precarious Work, Insecure Workers: Employment Relations in Transition', *American Sociological Review*, Vol. 74(1), pp. 1 – 22

- Khan, L.J. & Morrow, P.C. (1991), 'Objective and Subjective Underemployment Relationships to Job Satisfaction', *Journal of Business Research*, Vol. 22, pp. 211 - 218
- Livingstone, D. (1998), 'The Education-Job Gap: Under-employment or Economic Democracy', Oxford, Westview Press, 345 p.
- Maynard, D.C. & Parfyonova, N.M. (2013), 'Perceived Overqualification and Withdrawal Behaviours: Examining the Roles of Job Attitudes and Work Values', *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, Vol. 86, pp. 435 - 455
- Mirowsky, J. & Ross, C.E. (1986), 'Social Pattern of Distress', *Annual Review of Sociology*, Vol. 12, pp. 23 - 45
- OECD (1998), 'Getting Started, Settling In: The Transition from Education to the Labour Market', in: OECD (eds.), the OECD Employment Outlook, Paris, pp. 81 - 120
- Oosterbeek, H. & Leuven, E. (2011), 'Overeducation and Mismatch in the labor Market', *Handbook of the Economics of Education*, 47 p.
- Piore, M.J. (2008), 'Second Thoughts: On Economics, Sociology, Neoliberalism, Polanyi's Double Movement and Intellectual Vacuums', *Massachusetts Institute of Technology*, 22 p.
- Ritti, R. (1970), 'Underemployment of Engineers', *Industrial Relations*, Vol. 9, pp. 437 - 452
- Sattinger, M. (1993), 'Assignment Models of the Distribution of Earnings', *Journal of Economic Literature*, Vol. 31, pp. 831 - 880
- Sattinger, M. (2012), 'Qualitative Mismatches', *Foundations and Trend in Microeconomics*, Vol. 8, pp. 1 - 168
- Scherer, S. (2004), 'Stepping-stones or traps? The Consequences of Labour Market Entry Positions on Future Careers in West-Germany, Great Britain and Italy', *University of Milano-Bicocca; Work, Employment and Society*, Vol. 18(2), pp. 369 - 394
- Sicherman, N. (1991), 'Overeducation in the Labor Market', *Journal of Labor Economics*, Vol. 9(2), pp. 101 - 122
- Siegrist, J. (1996), 'Adverse Health Effects of High-Effort/Low-Reward Conditions', *Journal of Occupational Health Psychology*, Vol. 1(1), pp. 27 - 41
- Sloane, P.J. (2002), 'Much ado about nothing? What does the over- education literature really tell us?' F. Büchel, A. de Grip, & A. Mertens (Eds.), Northampton, MA: Edward Elgar, *Overeducation in Europe, Current issues in theory and policy*, pp. 11 - 45
- Snower, D. (1995), 'The Low-Skill, Bad-Job Trap', In: Booth, A. and Snower, D. (Eds.), *Acquiring Skills*, Cambridge: CEPR and Cambridge University Press, pp. 109 - 124
- Soskice, D. & Hall, P.A. (2001), 'Varieties of Capitalism: The Institutional Foundations of Comparative Advantage', Oxford University Press, 540 p.

- Spreitzer, G.M. (1995), 'Psychological Empowerment in the Workplace: Dimensions, Measurement and Validation', *Academy of Management Journal*, Vol. 38, pp. 1442 - 1465
- Thoits, P.A. (1995), 'Stress, Coping, and Social Support Processes: Where Are We? What Next?', *J Health Soc Behav*, Extra Issue: Forty Years of Medical Sociology: The State of the Art and Directions for the Future, Vol. 35, pp. 53 – 79
- Thompson, K.W., Shea, T.H., Sikora, D.M., Perrewé, P.L., & Ferris, G.R. (2013), 'Rethinking underemployment and overqualification in organizations: The not so ugly truth', *Business Horizons*, Vol. 56, pp. 113 - 121
- Van den Brand, E. (2014), 'Overkwalificatie en Geluksbeleving bij Jongere Werknemers', *Faculteit Sociale Wetenschappen Universiteit van Utrecht*, 59 p.
- Vandenbrande, T. & al. (2012), 'Quality of Work and Employment in Belgium', *KULeuven*, 164 p.
- Verhaest, D. & Omeij, E. (2002), 'Overeducation in the Flemish Youth Labour Market', *Universiteit Gent, Faculteit Economie en Bedrijfskunde*, 39 p.
- Verhaest D. & Omeij E. (2004), 'The impact of overeducation and its measurement', *Universiteit Gent, Faculteit Economie en Bedrijfskunde*, 26 p.
- Verhaest, D. & Omeij, E. (2009), 'The Determinants of Overeducation: Different Measures, Different Outcomes?', *Universiteit Gent, Faculteit Economie en Bedrijfskunde*, 32 p.
- Verhaest D. & Omeij, E. (2012), 'The relationship between formal education and skill acquisition in young workers' first jobs', *Universiteit Gent, Faculteit Economie en Bedrijfskunde*, 32 p.
- Verhaest, D., Sellami, S. & Van der Velden, R. (2013), 'Differences in Horizontal and Vertical Mismatches across Countries and Fields of Study', (*In Review*), *Steunpunt Studie- en Schoolloopbanen*, 3 p.
- Verhaest, D. & Van der Velden, R. (2010), 'Cross-Country Differences in graduate overeducation and its persistence', *Research Centre for Education and the Labour Market, Maastricht University*, 28 p.
- Verhaest, D. & Van der Velden, R. (2013), 'Cross-country Differences in Graduate Overeducation', *European Sociological Review*, Vol. 29(3), 642 – 653.
- Wallace, M. & Brady, D. (2001), 'The Next Long Swing: Spatialization, Technocratic Control and the Restructuring of Work at the Turn of the Century', *Sourcebook of Labor Markets, Evolving Structures and Processes*, Kluwer Academics/Plenum Publishers, New York, pp. 101 - 133
- Young, M. (1958), 'The Rise of the Meritocracy', *London*, 180 p.

Bijlage: topiclijst interviews

Algemeen :

(wordt reeds genoteerd bij het zoeken en vinden de respectievelijke respondenten)

Naam
Geslacht
Leeftijd
Woonplaats

Eigenlijke interview :

(Chronologisch en opbouwend volgens het *life grid*-concept)

1) De schoolcarrière:

Middelbare school (richting, leeftijd, blijven zitten, ...)
Universiteit (leeftijd)
Studierichting (veranderd?)
Hoeveel jaren gestudeerd (jaar gedubbeld?)
Resultaten (onderscheiding, voldoende, ...)

Waarom studie gekozen
Welke verwachtingen gingen gepaard met (af)studeren

2) (Zoektocht) werk

Type contract/tewerkstelling
Hoe aan de job geraakt
Hoelang gezocht
Waren er andere mogelijkheden/opties
Waarom gekozen voor deze job

3) De job zelf:

Beginnen bij **A** ("Job Content") -> **B** ("Working Conditions") -> **C** ("Employment Condition") -> **D** ("Social Relations (at work)")
(Vandenbrande & al., 2012)

1) Impliciet gezocht naar:

← ==

2) Expliciet gevraagd naar:

<p>A + : Verbondenheid met het werk, gevoel betekenisvol werk te verrichten</p> <p>> <</p> <p>- : Vervreemding van het werk</p>	<p>1. Hoe zou je je functie precies omschrijven?</p> <p>Heb je het gevoel een creatieve inbreng te hebben in je werk? Heb je het gevoel een persoonlijke inbreng te hebben in je werk? Maakt jouw uitgevoerde job een verschil voor de wereld, de mensen rondom je, ...? Heb je het gevoel dat je betekenisvol werk verricht, bv. door mensen te helpen? Voel je je verbonden met je werk? Vertelt jouw job iets over je persoonlijkheid? Zijn de intrinsieke of de instrumentele tegemoetkomingen van je werk voor jou het belangrijkste? ...</p>
--	--

<p>B + : Vrijheid</p> <p>> <</p> <p>- : Autoritarisme (inflexibiliteit en wantrouwen)</p>	<p>1. Hoe zou je je werkcondities of -omgeving beschrijven? Fysiek belastend, gevaarlijk, ...?</p> <p>Heb je inspraak in de praktische regelingen van het uitgevoerde werk? Mag je soms van thuis uit werken? Kan je zelf je werkeuren kiezen? Kan je zelf kiezen welke dagen je gaat werken? Heb je het gevoel een zekere vorm van vrijheid te genieten in het uitvoeren van je job? ...</p>
<p>C + : Controle over de situatie, leerervaringen</p> <p>> <</p> <p>- : Machteloosheid</p>	<p>1. Kan je wat specifieke informatie geven omtrent je tewerkstellingscondities? Type contract, tevredenheid loon, werk je in shiften, ...</p> <p>Is het de job die je vroeger gewenst had? Aanzie je de job als een uitdaging? Motiveren de uitdagingen op het werk je? Kan je vaardigheden ontwikkelen op de werkvloer? Zijn er kansen om bij te klussen of extra bij te verdienen? Heb je het gevoel dat deze job een boost kan zijn voor je carrière? Heb je gevoel dat je leerervaringen opdoet? Heb je het gevoel dat deze job je persoonlijke groei stimuleert? ...</p>
<p>D + : Sociale steun</p> <p>> <</p> <p>- : Sociale isolatie, onrechtvaardigheid & gebrek aan beloningen</p>	<p>1. Hoe zou je de sfeer in de werkplaats beschrijven? Sterke hiërarchie, deelname in beslissingen, ...?</p> <p>Ondervind je informatieve en / of morele steun van collega's? Ondervind je steun van de eventuele band met klanten? Hoe zou je de relatie met je baas/werkgever beschrijven? Heb je gevoel dat de job een eerlijke compensatie is voor de afgelegde studies? Vind je je loon rechtvaardig? Voel je je correct en eerlijk behandeld? Heb je het gevoel bedrogen of misleid te zijn? Vind je dat je genoeg (financiële of/ en mentale) beloningen krijgt voor het geleverde werk? Voor de geleverde "investeringsstijd" op school? Voel je je gesteund door je vrienden? Voel je je gesteund door je familie? ...</p>

4) Toekomstpercepties

Zou de respondent graag ander werk willen uitvoeren?

Wat zou de respondent liever doen?

Waarom zou die job concreet verschillen van de huidige?

Hoe hoog wordt de kans ingeschat om in de nabije toekomst een "betere" job uit te voeren?

Draagt de huidige job hier toe bij?

Is de respondent hoopvol wat zijn tewerkstelling betreft in de toekomst?

Waarom?

Is de respondent fatalistisch wat zijn tewerkstelling betreft in de toekomst?

Waarom?