

# Te laag opgeleiden en hun (on)welzijn in het werk. Een verkennende studie

## Citation for published version (APA):

Van Ruysseveldt, J., & Taverniers, J. (2009). Te laag opgeleiden en hun (on)welzijn in het werk. Een verkennende studie. *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, 25(4).

## Document status and date:

Published: 01/01/2009

## Document Version:

Peer reviewed version

## Document license:

CC BY-NC-ND

## Please check the document version of this publication:

- A submitted manuscript is the version of the article upon submission and before peer-review. There can be important differences between the submitted version and the official published version of record. People interested in the research are advised to contact the author for the final version of the publication, or visit the DOI to the publisher's website.
- The final author version and the galley proof are versions of the publication after peer review.
- The final published version features the final layout of the paper including the volume, issue and page numbers.

[Link to publication](#)

## General rights

Copyright and moral rights for the publications made accessible in the public portal are retained by the authors and/or other copyright owners and it is a condition of accessing publications that users recognise and abide by the legal requirements associated with these rights.

- Users may download and print one copy of any publication from the public portal for the purpose of private study or research.
- You may not further distribute the material or use it for any profit-making activity or commercial gain
- You may freely distribute the URL identifying the publication in the public portal.

If the publication is distributed under the terms of Article 25fa of the Dutch Copyright Act, indicated by the "Taverne" license above, please follow below link for the End User Agreement:

<https://www.ou.nl/taverne-agreement>

## Take down policy

If you believe that this document breaches copyright please contact us at:

[pure-support@ou.nl](mailto:pure-support@ou.nl)

providing details and we will investigate your claim.

Downloaded from <https://research.ou.nl/> on date: 13 Nov. 2019



*Onderzoeksnotitie*

**Te laag opgeleiden en hun (on)welzijn in het werk.  
Een verkennende studie**

Joris Van Ruysseveldt en John Taverniers

Joris Van Ruysseveldt  
Open Universiteit Nederland  
Faculteit Psychologie  
Postbus 2960  
NL-6401 DL Heerlen  
++ 31-45-576.28.39  
joris.vanruysseveldt@ou.nl

Aantal woorden: 4000 woorden (tekst) + 500 woorden (tabellen)

## **Samenvatting**

Ongeveer 10% van de Vlaamse beroepsbevolking beoordeelt zichzelf als te laag opgeleid voor het werk dat men doet. In deze verkennende studie wordt de werksituatie van deze groep vergeleken met die van de juist en de te hoog opgeleiden. Zoals verondersteld op basis van het P-E fitmodel en het JD-R model ervaren de te laag opgeleiden een significant hoger niveau van werkdruk en werk-thuis-interferentie, en daarmee samenhangend, een significant hoger niveau van psychische vermoeidheid. Leermogelijkheden in het werk blijken niet in staat het stressverhogende effect van te hoge werkdruk te dempen, ook niet na verloop van tijd. In het bevorderen van het welzijn in het werk zou specifieke aandacht moeten gaan naar de groep van te laag opgeleiden.

### *Trefwoorden:*

P-E fit, psychische vermoeidheid, welbevinden in het werk, informele leermogelijkheden

## **Summary**

Almost 10% of the Flemish working population indicates to be under qualified with respect to the job they occupy. In this explorative study the work situation of the under qualified is compared to those who perceive themselves of being over qualified or in a situation of fit between educational and job level. As expected on the basis of P-E fit theory and the JD-R model, under qualified experience significantly higher levels of work pressure and work-home interference, and as a consequence, significantly higher levels of fatigue. Contrary to our expectations, the availability of informal learning opportunities for under qualified did not significantly buffer the health impairing effects of high work pressure.

### *Key words:*

P-E fit, Fatigue, Job Satisfaction, JD-R model, Informal Learning

# **Te laag opgeleiden en hun (on)welzijn in het werk**

## **Een verkennende studie**

### **Inleiding**

In de literatuur is er wel aandacht geweest voor verschijnselen van overscholing en onderbenutting als gevolg van processen van verdringing op de arbeidsmarkt en degradatie van de arbeid (Batenburg, Asselberghs, Huijgen & van der Meer, 2003; Van Ruysseveldt & van Hoof, 2006).

Minder aandacht is in wetenschappelijk onderzoek besteed aan het fenomeen onderscholing en de gevolgen daarvan voor werknemers. Met deze verkennende studie proberen we het inzicht in de werksituatie van de te laag opgeleiden te vergroten. We richten ons tot de volgende drie onderzoeksvragen:

- In welke mate verschillen de kenmerken van het werk van te laag opgeleiden van die van de fitgroep en de te hoog opgeleiden?
- In welke mate vertonen te laag opgeleiden een hoger niveau van psychische vermoeidheid, arbeidsontevredenheid en verlooptgeneigdheid dan de fitgroep en de te hoog opgeleiden?
- In welke mate dempen leermogelijkheden in het werk de negatieve gevolgen van de werkeisen waarmee te laag opgeleiden geconfronteerd worden?

Omdat we gebruik maken van secundair datamateriaal is het niet mogelijk andere relevante onderzoeksvragen dan de gestelde, te beantwoorden. In het raam van de Vlaamse werkbaarheidsmonitor (WBM 2004) is aan een representatieve steekproef uit de Vlaamse beroepsbevolking gevraagd of men zich te laag, juist goed of te hoog opgeleid vindt voor de job. Op grond hiervan is de Vlaamse beroepsbevolking nader op te delen in drie Opleiding - Functie (O-F) fitgroepen: (1) diegenen die zich juist goed opgeleid vinden voor hun werk (= de fitgroep), (2) diegenen die zich te hoog opgeleid vinden (= de overgekwalificeerden), en (3) diegenen die zich te laag opgeleid vinden (de ondergekwalificeerden). Iets meer dan 9% van de Vlaamse werknemers vindt zich te laag opgeleid voor het werk dat men doet.

### **Te laag opgeleid voor het werk: kanttekeningen**

De fit tussen opleiding en functie (O-F fit) indiceert de mate van discrepantie of fit tussen het formele opleidingsniveau en het feitelijke functieniveau. Het zich al dan niet rekenen tot de groep van te laag opgeleiden met behulp van de hierboven geformuleerde vraag is gebaseerd op de persoonlijke inschatting van de respondent. We meten bijgevolg niet de mate waarin het

opleidingsniveau *feitelijk* te laag is, maar de mate waarin men zichzelf te laag opgeleid vindt in relatie tot het functieniveau. Het vermogen van respondenten om hierover betrouwbare zelfoordelen te vellen mag niet onderschat worden. Werknemers beschikken doorgaans over ‘objectiveerbare’ informatie over functieniveau en het daarbij horende gevraagde opleidingsniveau, bijvoorbeeld informatie over het gevraagde opleidingsniveau in vacatureteksten of het competentieprofiel dat deel uitmaakt van de functiebeschrijving. Ook kunnen zij hun opleidingsniveau vergelijken met dat van collega’s in dezelfde of vergelijkbare functies. Aangezien deze informatiebronnen potentiële ankerpunten vormen in het proces van zelfinschatting ten aanzien van de O-F fit, wordt het beoordelingsvermogen van de respondenten tekort gedaan wanneer men de antwoorden op de hierboven beschreven vraag als subjectief en dus onbetrouwbaar afdoet.

Voor alle duidelijkheid dient het onderscheid gemaakt te worden tussen *laagopgeleiden* en *te laag opgeleiden*. Ook hoger opgeleiden kunnen te laag opgeleid zijn voor de functie die ze uitvoeren. Denk bijvoorbeeld aan een werknemer met een HBO of Bachelordiploma die door verdienste opklimt tot een functie op hoger managementniveau, waarvoor in de regel (bijvoorbeeld in vacatureteksten) op universitair niveau wordt geworven. Ook mag ‘te laag opgeleid voor de functie’ niet gelijk gesteld worden met onbekwaamheid in het werk. Een discrepantie tussen opleidings- en functieniveau zegt nog niets over het feitelijke prestatieniveau. In deze zin is een term als ‘ondergekwalficeerden’ voor de te laag opgeleiden minder gepast, aangezien een zekere suggestie van onderpresteren wordt geïmpliceerd.

Werknemers kunnen via meerdere wegen in een situatie van ‘te laag opgeleid voor de functie’ terechtkomen. In de eerste plaats is het denkbaar dat werkgevers die voor het invullen van bepaalde functies geconfronteerd worden met tekorten op de arbeidsmarkt, gedwongen door de omstandigheden een opleidingsniveau onder het gevraagde accepteren. Ten tweede kunnen sommige werknemers door goed te presteren op een lager functieniveau promotie maken naar een hoger functieniveau waarmee hun initiële opleidingsniveau niet meer overeenstemt. Ten derde evolueren functies in de loop van de tijd als gevolg van marktgerelateerde, technologische en organisatorische veranderingen. Functies worden daardoor complexer en vereisen *de facto* een hoger opleidingsniveau dan dat waarop geworven is.

Is de groep van te laag opgeleiden intuïtief als problematisch op het vlak van de kwaliteit van de arbeid te kwalificeren? In de moderne, snel evoluerende kenniseconomie wordt het belang van de voortdurende ontwikkeling van competenties sterk benadrukt (Mayer & Solga, 2008; Coetzer, 2007; Desjardin & Tuijnman, 2005). Zelfs juist of te hoog opgeleiden staan onder druk zich continu bij- en om te scholen. In die zin bevinden de te laag opgeleiden zich van meet af aan

in een relatieve achterstandssituatie. Voor hen geldt als eerste uitdaging hun competentietekort als gevolg van het te lage opleidingsniveau weg te werken. Tegelijk dienen ze ook nog nieuwe competenties te verwerven om veranderingen in werk en organisatie te kunnen bijbenen.

Verondersteld kan worden dat de te laag opgeleiden hierdoor nog meer onder druk staan dan de juist en de te hoog opgeleiden.

De bedoeling van deze verkennende studie is wat meer inzicht te verwerven in de werksituatie waarin de te laag opgeleiden zich bevinden en in de gevolgen die hun werk heeft voor hun welzijn. Vanuit beleidsmatig perspectief is de vraag of de groep van de te laag opgeleiden binnen het beleid ten aanzien van de bevordering van het welzijn in het werk, bijzondere aandacht verdient. Aangezien conservatieve schattingen van de kosten van werkstress in de EU-15 op ongeveer 20.000 miljoen euro uitkomen (*European Commission, 2002*), bestaat er een noodzaak om de inspanningen in het terugdringen van werkgerelateerde welzijnsproblemen zo effectief en gericht mogelijk te maken. Deze studie is in hoofdzaak exploratief van aard. Op basis van twee theoretische modellen uit de A&O-psychologie formuleren we echter vooraf enkele veronderstellingen die richting hebben gegeven aan de uitgevoerde analyses.

## **Theoretische overwegingen en veronderstellingen**

### *Het 'person-environment' (P-E) fitmodel*

Het fitparadigma levert een theoretische onderbouwing voor een hele reeks van psychologische verschijnselen (Roberts & Robins, 2004; Knoop & Schouteten, 2006). Tot de meest geciteerde fitmodellen op het terrein van arbeid en organisatie behoort het P-E fitmodel van French, Kaplan en Harrison (1982). De fit of misfit tussen de persoon en de werkomgeving bepaalt de mate van arbeidstevredenheid of het optreden van spanningsverschijnselen. De werkomgeving stelt eisen en doelen waaraan de werknemer moet kunnen voldoen. Een goede P-E fit ontstaat wanneer de werknemer over voldoende vakbekwaamheid en vaardigheden beschikt om de gestelde werkeisen en –doelen te realiseren (Cable & DeRue, 2002). Een misfit tussen de competenties van de werknemer en diens werkeisen, hangt samen met een toename van spanningsverschijnselen zoals uitputting, depressie en psychische klachten. In het verlengde van de aannames van het P-E fitmodel luidt onze veronderstelling in dit onderzoek:

Veronderstelling 1: de beide misfitgroepen – zowel de te laag opgeleiden als de te hoogopgeleiden – vertonen een significant hoger niveau van psychische vermoeidheid, onwelbevinden en verloopgeneigdheid in vergelijking met de fitgroep.

### *Het Job Demands-Resources (JD-R) model*

In het JD-R model (Bakker & Demerouti, 2007) hangen werkeisen<sup>1</sup> zoals werkdruk en werk-thuis-interferentie (WTI), en hulpbronnen<sup>2</sup> zoals autonomie en leermogelijkheden, elk samen met specifieke werkuitkomsten, en dat als gevolg van het optreden van twee parallelle processen: een *Energetic Process* en een *Motivational Process* (Schaufeli & Bakker, 2004). In het *Energetic* of uitputtingsproces leiden de veeleisende aspecten van het werk tot een voortdurende aantasting van de energiereserves van de taakuitvoerder, en daarmee op de lange duur tot chronische vermoeidheid en uitputting. In het motivationeel proces motiveren de hulpbronnen intrinsiek doordat ze de werknemer in staat stellen diens behoeften aan persoonlijke groei en ontwikkeling te stimuleren en te realiseren. Maar ze spelen daarnaast ook een extrinsiek motiverende rol omdat ze het de werknemer mogelijk maken zijn taakdoelstellingen te realiseren. Dit tweede proces leidt tot een positieve psychische toestand bij de werknemer die bevoegenheid wordt genoemd.

We gaan er van uit dat te laag opgeleiden als gevolg van hun lagere opleidingsniveau hun werkeisen als hoger en het realiseren van hun werkdoelen als moeilijker inschatten dan de juist en te hoog opgeleiden. Om aan de gestelde werkeisen te voldoen moeten ze meer inspanning leveren, wat samenhangt met een hogere gepercipieerde werkdruk en een snellere aantasting van de energiereserves. Door de hoge werkdruk en de daarmee samenhangende aantasting van de energiereserves, ervaren ze ook meer problemen in de afstemming tussen werk en privé-leven (WTI). Er treedt als het ware een *spill-over* effect in werking tussen werkgerelateerde problemen en de privé-sfeer.

Veronderstelling 2: de groep van te laag opgeleiden ervaart een significant hogere werkdruk en een significant hogere WTI dan de juist en te hoog opgeleiden.

In aanvulling op de eerste veronderstelling en op basis van de assumpties van het JD-R model veronderstellen we daarnaast:

Veronderstelling 3: de groep van te laag opgeleiden ervaart een significant hoger niveau van psychische vermoeidheid, onwelbevinden en verloopgeneigdheid dan die van te hoog opgeleiden.

Het JD-R model veronderstelt bovendien dat allerlei werkeisen en hulpbronnen kunnen interacteren en zo tot verminderde uitputting kunnen leiden. De aanwezigheid van hulpbronnen dempt het negatieve effect van de werkeisen op uitputting (Bakker & Demerouti, 2007; Bakker,

Demerouti & Euwema, 2005). In dit verband besteden we bijzondere aandacht aan de potentieel bufferende rol van de hulpbron leermogelijkheden in het werk, ook informeel leren genoemd. Door enige tijd in een functie werkzaam te zijn ontstaat de mogelijkheid dat men gaandeweg door werkervaring nieuwe kennis en vaardigheden ontwikkelt. De discrepantie tussen initieel opleidingsniveau en functieniveau kan krimpen of verdwijnen als gevolg van deze leermogelijkheden in het werk. De beschikbaarheid van dergelijke leermogelijkheden kan daardoor een dempend effect hebben op de relatie tussen hoge werkdruk en uitputting.

Veronderstelling 4: voor de groep van te laag opgeleiden dempen leermogelijkheden in het werk het uitputtingseffect van hoge werkdruk.

In het voorafgaande argument zit een tijdsgebonden mechanisme ingebed. Leermogelijkheden in het werk kunnen onmogelijk op de zeer korte termijn tot het verwerven van voldoende nieuwe kennis en vaardigheden leiden, doch slechts na verloop van tijd. De verwachting is dat het dempend effect van leermogelijkheden in het werk sterker wordt naarmate men enige jaren in de functie werkzaam is. Na verloop van tijd speelt met andere woorden een soort inhaalmechanisme, gevoed door informeel leren en werkervaring, waardoor de te laag opgeleide beter in staat is aan de verkeisen te voldoen, of de uitputtingseffecten ervan beter weet te beheersen.

Veronderstelling 5: het dempend effect van leermogelijkheden in het werk op de relatie tussen werkdruk en uitputting voor te laag opgeleiden treedt pas op na enkele jaren werkervaring in de functie.

## **Methode**

### *Dataverzameling en steekproef*

Voor dit onderzoek is gebruik gemaakt van de data van de Vlaamse Werkbaarheidsmonitor uit 2004 die een representatieve steekproef uit de Vlaamse loontrekkende beroepsbevolking omvat. Er is een netto-respons van 60,6% gerealiseerd (zie voor een uitgebreide toelichting: Bourdeaud'hui et al., 2004, 63-80). Naar leeftijd, geslacht en sector van tewerkstelling wijkt de gerealiseerde steekproef nauwelijks af van de populatie.

### *Meetinstrumenten*



Voor het meten van de O-F fit is gebruik gemaakt van de volgende vraag: “Is uw opleiding voor uw job...?” Antwoordmogelijkheden zijn: ‘te laag’, ‘juist goed’ en ‘te hoog’.

Psychische vermoeidheid is gemeten aan de hand van de schaal ‘herstelbehoeften’ van de Vragenlijst Beleving en Beoordeling van de Arbeid (VBBA) (van Veldhoven & Meijman, 1994) en meet de mate waarin de door psychosociale arbeidsbelasting opgebouwde (mentale) vermoeidheid recuperabel is, dan wel leidt tot spanningsklachten en verminderd functioneren. Plezier in het werk is gemeten met de VBBA-schaal ‘plezier in het werk’. Omdat een hoge score wijst op weinig plezier in het werk is de schaalnaam in dit artikel veranderd in: gebrek aan welbevinden in het werk. Verloopgeneigdheid of –intentie is gemeten met de vraag: “Hoe dikwijls heeft u in de afgelopen 12 maanden overwogen elders werk te zoeken?” Antwoorden kon op een 3-puntschaal variërend van 1 (regelmatig) tot 3 (nooit).

Werkdruk is gemeten aan de hand van de VBBA-schaal ‘werktempo en -hoeveelheid’ (van Veldhoven & Meijman, 1994). Deze schaal meet de mate van arbeidsbelasting als gevolg van kwantitatieve taakeisen zoals werktempo en -hoeveelheid. WTI is gemeten aan de hand van de ‘Survey Werk-Thuis-Interactie Nijmegen’ (SWING) (Geurts, 2001), meer bepaald met een ingekorte versie van de schaal ‘negatieve werk-thuis-interferentie’ (WTI-neg). Gebrek aan autonomie is gemeten met de VBBA-schaal ‘zelfstandigheid in het werk’ (van Veldhoven & Meijman, 1994). Deze schaal meet de mate waarin de werknemer invloed heeft op de planning en organisatie van het werk. Gebrek aan leermogelijkheden is gemeten met de VBBA-schaal ‘leermogelijkheden’ (van Veldhoven & Meijman, 1994). Deze schaal meet de mate waarin het werk de groei- en ontwikkelingskansen van de werknemer bevordert.

De interne consistentie van de multipale itemschalen is goed tot zeer goed met Cronbach’s  $\alpha$ ’s van .79 voor plezier in het werk tot .90 voor gebrek aan autonomie.

## **Resultaten**

De analyses in tabel 1 zijn uitgevoerd met covariantieanalyse (ANCOVA) waarbij steeds gecontroleerd is voor geslacht, leeftijd en onderwijsniveau<sup>3</sup>. In tabel 1 zijn de gemiddelde niveaus van werkdruk, WTI, autonomie en leermogelijkheden in het werk voor elk van de drie O-F fitgroepen weergegeven. Zoals geponeerd in de tweede veronderstelling ervaren te laag opgeleiden een significant hoger niveau van werkdruk en WTI. Op deze twee werkkenmerken verschillen de groepen juist en te hoog opgeleiden niet zo heel sterk van elkaar. Voor de werkkenmerken gebrek aan autonomie en aan leermogelijkheden verschillen alle drie O-F fitgroepen significant van elkaar. De laag opgeleiden ervaren een significant groter gebrek aan autonomie en leermogelijkheden dan de fitgroep. Maar het valt ook op dat de groep te hoog opgeleiden een nog

groter gebrek aan beide hulpbronnen rapporteert. Door hun te hoge opleiding kunnen zij een hoger niveau van autonomie en leermogelijkheden aan (en verwachten ze dat wellicht ook), dan hun functie hen feitelijk biedt.

#### Tabel 1

De resultaten in het onderste deel van tabel 1 bevestigen de eerste en derde veronderstelling. De fitgroep scoort gemiddeld en significant het gunstigste op elk van de drie werkuitkomsten: psychische vermoeidheid, gebrek aan welbevinden in het werk en verloopintentie. Voor psychische vermoeidheid wordt ook de derde veronderstelling bevestigd: te laag opgeleiden ervaren een significant hoger niveau van psychische vermoeidheid dan de te hoog opgeleiden. Voor de twee andere werkuitkomsten laat de groep van te hoog opgeleiden echter het meest ongunstige resultaat optekenen: zij vertonen een significant hoger niveau van gebrek aan welbevinden in het werk dan te laag opgeleiden en rapporteren tevens een significant hogere verloopintentie. Deze bevindingen zijn in overeenstemming met de assumpties van het JD-R model dat (1) spanningsverschijnselen zoals psychische vermoeidheid vooral samenhangen met te hoge werkeisen (wat geldt voor de groep te laag opgeleiden) en (2) problemen op het vlak van welbevinden eerder samenhangen met een gebrek aan hulpbronnen (wat van toepassing is voor de groep te hoog opgeleiden).

#### Tabel 2

Met multiële regressieanalyse is onderzocht of en in welke mate de vier onderscheiden werkkenmerken te beschouwen zijn als antecedenten van psychische vermoeidheid, gebrek aan welbevinden en verloopintentie. Tevens is bekeken of leermogelijkheden in het werk een dempend effect hebben op het uitputtingseffect van te hoge werkdruk. Deze analyse is uitgevoerd voor de totale steekproef en voor elk van de drie O-F fitgroepen afzonderlijk.

Uit tabel 2 is af te leiden dat het niveau van psychische vermoeidheid sterk samenhangt met de werkeisen, in het bijzonder met de WTI. Dat geldt voor elke O-F groep. Ook blijkt de vierde veronderstelling niet op te gaan. Er is alleen in de fitgroep een significant dempend effect van de leermogelijkheden in het werk te constateren op de relatie tussen werkdruk en psychische vermoeidheid. Maar datzelfde effect is niet significant voor de groep van te laag opgeleiden. Het is mogelijk dat dit resultaat te verklaren is op basis van de verschillende omvang van de drie groepen.

Bij de afhankelijke gebrek aan welbevinden in het werk (middelste gedeelte van tabel 2) valt op dat het gebrek aan leermogelijkheden voor de drie O-F fitgroepen een krachtige voorspeller is. Hier is wel ondersteuning te vinden voor de vierde veronderstelling: leermogelijkheden in het werk reduceren het effect van een hoge werkdruk op gebrek aan welbevinden in het werk. Dit dempende effect geldt zowel voor de groep van te laag opgeleiden als voor de fitgroep.

Uit het onderste deel van tabel 2 blijkt nog dat de verloopintentie toeneemt naarmate de WTI en het gebrek aan leermogelijkheden problematischer worden. Voor de groep te laag opgeleiden is er geen significant dempende effect van leermogelijkheden op het uitputtingseffect van te hoge werkdruk.

### Tabel 3

Deze regressieanalyse is ten slotte herhaald voor de groep van te laag opgeleiden, waarbij deze groep nader is opgesplitst volgens het aantal jaren dat men bij de huidige werkgever werkt. De vijfde veronderstelling luidt dat het dempende effect van leermogelijkheden op de relatie tussen werkdruk en de werkuitkomsten sterker wordt na enige jaren werkervaring. Idealiter moet de opsplitsing van de groep te laag opgeleiden dus gebaseerd worden op functieanciënniteit. Omdat over deze variabele informatie ontbreekt in de WBM 2004, is ervoor geopteerd anciënniteit bij de huidige werkgever als imperfecte benadering voor functieanciënniteit te hanteren. De analysesresultaten dienen dus met grote omzichtigheid geïnterpreteerd te worden.

Voor de vijfde veronderstelling is alleen ondersteuning gevonden bij de afhankelijke gebrek aan welbevinden in het werk. Alleen daarvoor treedt een significant dempend effect op van leermogelijkheden op de relatie tussen werkdruk en gebrek aan welbevingen voor de groep die 5 jaar of langer bij de huidige werkgever werkt. Voor de te laag opgeleiden die minder dan 5 jaar bij de huidige werkgever aan de slag zijn, is geen significant dempend effect gevonden. Deze resultaten tonen een voorzichtig te interpreteren indicatie dat het dempende effect van leermogelijkheden slechts na enige tijd optreedt.

### **Samenvatting en discussie**

Bijna 10 % van de Vlaamse beroepsbevolking beoordeelt zichzelf als te laag opgeleid voor het werk dat men uitvoert. In absolute cijfers is deze groep in 2004 te ramen op ongeveer 200.000 werknemers. Dit verkennende onderzoek wil een eerste inkijk geven in de werksituatie van deze groep te laag opgeleiden: ervaren zij een significant hogere werkdruk en WTI dan juist en te hoog opgeleiden? Vertonen zij ook een significant hoger niveau van psychische vermoeidheid, gebrek

aan welbevinden in het werk en verloopintentie? En kunnen zij de leermogelijkheden in het werk als hulpbron inzetten om de uitputtingseffecten van de hoge werkeisen te dempen?

Het onderzoek bevestigt de veronderstelling dat te laag opgeleiden een significant hogere werkdruk en WTI ervaren dan de andere groepen. Ook ligt hun niveau van psychische vermoeidheid significant hoger. De veronderstelling dat te laag opgeleiden de leermogelijkheden in het werk kunnen benutten om de energieverblindende effecten van te hoge werkdruk te dempen gaat echter alleen op voor het welbevinden in het werk, en niet voor psychische vermoeidheid.

Beleidsvoerders met verantwoordelijkheid voor het welzijn in het werk, kunnen in hun beleid bijzondere aandacht besteden aan deze specifieke doelgroep en daarvoor gepaste beleidsmaatregelen uitwerken. Omdat deze groep naar aantal voldoende omvangrijk is en omdat zij zich qua ervaren stressniveau op een hoger niveau bevinden in vergelijking met de twee andere groepen (zie tabel 1), valt te verwachten dat een doelgericht beleid een kostenbesparende impact kan opleveren. Op basis van de resultaten is te besluiten dat in het bijzonder maatregelen in de afstemming tussen werk en privé-leven een sterk effect kunnen hebben voor de groep te laag opgeleiden. Bovendien mag niet verwacht worden dat de werkgerelateerde problemen van te laag opgeleiden vanzelf voorbij zullen gaan als gevolg van werkervaring. Leermogelijkheden in het werk leiden er immers niet toe dat het uitputtingseffect van te hoge werkdruk vermindert, ook niet na enige tijd.

Gezien het exploratieve karakter van deze studie is verder onderzoek naar de werksituatie van te laag opgeleiden gewenst. Ten eerste zouden betere meetinstrumenten ontwikkeld moeten worden om de groep van laag opgeleiden beter identificeerbaar en opspoorbaar te maken. Ten tweede ligt het voor de hand op dit terrein longitudinaal onderzoek op te zetten om op die wijze meer inzicht te krijgen in welke mechanismen in de tijd optreden. Daarbij zou – ten derde – ook aandacht moeten uitgaan naar de mogelijke rol die formele leermogelijkheden (in tegenstelling tot informele leermogelijkheden als gevolg van werkervaringen) kunnen spelen in het wegwerken van de competentieachterstand die te laag opgeleiden hebben in vergelijking tot de juist opgeleiden.

Tot slot laat onze vergelijking van de groep te hoog opgeleiden met de O-F fitgroep zien dat ook deze groep specifieke aandacht van onderzoekers en beleidsverantwoordelijken verdient. De groep van te hoog opgeleiden kent een significant hoger niveau van psychische vermoeidheid in vergelijking met de juist opgeleiden. Maar daar bovenop vertonen zij van de drie O-F fitgroepen het hoogste gebrek aan welbevinden in het werk en de hoogste verloopgeneigdheid. Die

uitkomsten zijn vooral te verstaan vanuit het feit dat te hoog opgeleiden significant meer problemen met een gebrek aan autonomie en leermogelijkheden in het werk rapporteren.

## Literatuur

- Bakker, A. & Demerouti, E. (2007). The Job Demands – Resources Model: state of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22, 309-328.
- Bakker, A., Demerouti, E. & Euwema, M. (2005). Job Resources Buffer the Impact of Job Demands on Burnout. *Journal of Occupational Health Psychology*, 10, 170-180.
- Batenburg, R., Asselberghs, K., Huijgen, F. & van der Meer, P. (2003). *De kwalitatieve structuur van de werkgelegenheid in Nederland, Deel V. Trends in beroepsniveau en overscholing in de periode 1987-2000*. OSA-publicatie A196.
- Bourdeaud'hui, R., Janssens, F. & Vanderhaeghe, S. (2004). *Nulmeting Vlaamse Werkbaarheidsmonitor. Indicatoren voor de kwaliteit van de arbeid op de Vlaamse arbeidsmarkt 2004*. Brussel: STV/SERV.
- Cable, D. M. & DeRue, D. S. (2002). The convergent and discriminant validity of subjective fit perceptions. *Journal of Applied Psychology*, 87(5), 875-884.
- Coetzer, A. (2007). Employee perceptions of their workplaces as learning environments. *Journal of Workplace Learning*, 19(7), 417-434.
- Desjardins, R. & Tuijnman, A. (2005). A general approach for using data in the comparative analyses of learning outcomes. *Interchange*, 36(4), 349-370.
- European Commission. (2002). *Guidance on work-related stress: Spice of life or kiss of death?* Luxembourg: Office des Publications Officielles des Communautés Européennes.
- French, J., Kaplan, R. & Harrison, R. (1982). *The mechanisms of job stress and strain*. Chichester: Wiley.
- Geurts, S. (2001). *SWING: 'Survey Werk-Thuis Interactie Nijmegen'*. Nijmegen: Radboud Universiteit.
- Knoop, F. & Schouteten, R. (2006). Arbeidstevredenheid als maat voor kwaliteit van de arbeid. *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, 4, 310-327.
- Mayer, K. U. & Solga, H. (2008). *Skill formation: Interdisciplinary and cross-national perspectives*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Roberts, B. W. & Robins, R. W. (2004). A longitudinal study of person-environment fit and personality development. *Journal of Personality*, 72, 89-110.
- Schaufeli, W. & Bakker, A. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: a multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, 25, 293-315.
- Van Ruysseveldt, J. & van Hoof, J. (2006). *Arbeid in verandering*. Deventer: Kluwer.
- Veldhoven, M. van & Meijman, T.F. (1994). *Het meten van psychosociale arbeidsbelasting met een vragenlijst: de vragenlijst beleving en beoordeling van de arbeid (VBBA)*. Amsterdam: NIA.

---

<sup>1</sup> Werkeisen of *Job Demands* omvatten alle fysieke, sociale of organisationele aspecten van het werk die een volgehouden fysieke of mentale inspanning vereisen en die om die reden verbonden zijn met specifieke fysiologische en psychologische kosten voor de werknemer (bijvoorbeeld uitputting).

<sup>2</sup> Hulpbronnen of *Job Resources* omvatten alle fysieke, psychologische, sociale of organisationele aspecten van het werk die (a) bijdragen aan het realiseren van de taakdoelstellingen, (b) de fysiologische en psychologische kosten verbonden met de aanwezige werkeisen reduceren, en (c) persoonlijke groei en ontwikkeling stimuleren (Demerouti et al., 2001).

---

<sup>3</sup> Die controlevariabelen zijn opgenomen in de analyse omdat (a) ze een bivariate samenhang vertonen met de afhankelijke variabelen, en (b) de procentuele verdeling over de categorieën naar geslacht, leeftijd en opleiding per O-F fitgroep verschilt van de verdeling in de totale populatie. Zo zijn mannen licht oververtegenwoordigd bij de groep van te laag opgeleiden, terwijl jongeren en hoger geschoolden licht oververtegenwoordigd zijn bij de groep van te hoog opgeleiden.