

# De kwaliteit van de eerste job van Vlaamse jongeren

Verhofstadt, E. 2007. *Qualitative aspects of entry jobs*. Doctoraal proefschrift. Universiteit Gent.

---

***De afgelopen twintig jaar was jobcreatie samen met daling van de werkloosheid een van de belangrijkste beleidsdoelstellingen. Sedert enkele jaren is ook de kwaliteit van het werk op de beleidsagenda gekomen. In dit doctoraat analyseren we een aantal aspecten met betrekking tot de kwaliteit van de eerste job voor Vlaamse jongeren. Voor jongeren is hun eerste job tevens hun eerste kennismaking met de arbeidsmarkt en dikwijls van invloed op hun verdere loopbaan. De analyses werden uitgevoerd aan de hand van de SONAR-data. We gaan na in welke mate de arbeidstevredenheid van Vlaamse jongeren samenhangt met hun opleiding. Daarnaast beschouwen we de relatie tussen de autonomie en werkdruk die jongeren ervaren. Tot slot onderzoeken we in welke mate een tijdelijke eerste job een opstap is naar vast werk.***

## **Meer en betere jobs voor Europa**

---

De Lissabonstrategie stelt niet enkel de creatie van meer jobs maar ook van betere jobs centraal. Om de doelstelling van een hogere activiteitsgraad te bereiken zou werk lonend maken onvoldoende kunnen zijn en de kwaliteit van werk bevorderen essentieel. Kwaliteitsvolle jobs kunnen uittrede tegengaan, terwijl het voorzien van goede werkvoorwaarden de productiviteit van ondernemingen kan bevorderen.

Het welzijn van werknemers wordt door vele factoren beïnvloed: enerzijds door de karakteristieken

van het werk welke centraal staan in het doctoraal proefschrift. Anderzijds ook door verwachtingen omtrent het werk, de waarden die men belangrijk vindt in het werk en diverse individuele en omgevingsfactoren.

## **Jongeren: een specifieke groep**

---

De data waarop we de analyses baseren, zijn afkomstig van SONAR. Het doel van het SONAR-project is een representatieve steekproef van Vlaamse jongeren bestuderen in hun transitie van het onderwijs naar de arbeidsmarkt. Een vergelijking tussen jongeren en de populatie (De Witte & Verhofstadt, 2006) leert dat beide categorieën vooral tevreden zijn over hun arbeidsverhoudingen (collega's en directe chef), de inhoud van hun baan en hun uur- en vakantieregeling. Lagere tevredenheid is er inzake het loon, de mogelijkheden om bij te leren, de werkdruk en – vooral – de promotiekansen. De vergelijking tussen de SONAR- en de APS-data toonde dat jongeren minder tevreden zijn over hun arbeid dan de gemiddelde werknemer. Jongeren zijn vooral minder tevreden inzake hun kansen op promotie, de mogelijkheden om initiatief te nemen in hun werk, hun werkzekerheid én de inhoud van hun baan.

## **Opleidingsniveau en arbeidstevredenheid**

In onze eerste analyse gaan we dieper in op de relatie tussen het opleidingsniveau en arbeidstevredenheid. Op deze relatie na is het onderzoek naar de determinanten van arbeidstevredenheid vrij consistent. In de eerste bijdrage brengen we de hypothese naar voor dat de positieve relatie tussen opleidingsniveau en arbeidstevredenheid die in vele studies wordt gevonden, het gevolg is van de invloed van jobkwaliteit op de tevredenheid. Onze empirische analyse bevestigt deze hypothese. Hogeropgeleiden zijn gemiddeld gezien meer tevreden dan hun lager opgeleide collega's. Deze samenhang is echter toe te schrijven aan het feit dat de hogeropgeleiden diegene zijn met de betere jobs. Wanneer we controleren voor indicatoren van de kwaliteit van het werk, wordt de samenhang tussen opleidingsniveau en arbeidstevredenheid negatief: de hogeropgeleiden zijn minder tevreden met hun eerste job. Verschillen in waarden of verwachtingen ten aanzien van werk kunnen een verklaring bieden voor deze verschillen. De grootste impact op jobtevredenheid is afkomstig van de jobkarakteristieken. De resultaten geven echter aan dat de lagergeschoolden meer profiteren van de 'psychologische voordelen' van een goede job dan de hogeropgeleiden. Wanneer een lageropgeleide een kwaliteitsvolle job heeft, zal hij een hogere kans hebben om tevreden te zijn dan zijn hoger opgeleide collega in exact dezelfde job.

## **Werkinspanning en autonomie**

Het tweede belangrijke onderwerp bouwt verder op twee sleutelindicatoren: werkinspanning en autonomie. Volgens Green (2006) zijn dit de belangrijkste determinanten ter verklaring van de daling in de Britse arbeidstevredenheid. We bestuderen de werkdruk in intredejobs in relatie tot hun autonomie en maken daarvoor gebruik van het Job-Demand-Control-model van Karasek (1979). Dit model verfijnt de notie 'werkdruk' als belastend aspect van het werk, door de balans van werkdruk met de controle die men heeft over het werk (dit is de autonomie) te benadrukken. Enkel een job waarin hoge werkdruk samengaat met lage autonomie (een hooggespannen job) wordt verondersteld stressvol te zijn. Een job waarin hoge werkdruk ge-

paard gaat met hoge autonomie (een actieve job) resulteert in groei- en leermogelijkheden. De resultaten van onze analyse bevestigen alle hypothesen van het JDC-model, ook de groeihypothese die nog maar weinig getest werd. Jobontevredenheid is hoger in jobs met weinig autonomie en in jobs met veel werkdruk. Autonomie lijkt een buffer te zijn voor de negatieve impact van werkdruk op jobontevredenheid. De mate waarin jongeren nieuwe vaardigheden verwerven is hoger in jobs met veel autonomie en in jobs met veel werkdruk. Daarenboven versterkt autonomie de positieve invloed van werkdruk op de groeimogelijkheden.

De theorie van de compenserende loonverschillen voorspelt dat werknemers een looncompensatie krijgen voor onaangename kenmerken van hun job. De conclusie van onze analyse is evenwel dat jongeren geen compensatie krijgen voor de werkdruk in hun eerste job. Werknemers in hooggespannen jobs zijn er dus duidelijk slechter aan toe. Eerst en vooral hebben ze een stressvolle job en voelen ze zich (bijgevolg) minder tevreden. Daarenboven krijgen ze geen compensatie voor deze minder gunstige situatie. We observeren ook dat jongeren in een actieve job – en in het segment van jobs met veel autonomie in het algemeen – beter betaald zijn dan hun lotgenoten in jobs met lage controle. Deze resultaten leiden tot de conclusie dat er een dualiteit is op de arbeidsmarkt voor jongeren. Enerzijds de beter betaalde actieve jobs met gemiddeld genomen een hoge tevredenheid en anderzijds de minder betaalde en ontevreden makende stressvolle jobs.

We stellen tevens de vraag of jongeren in een hooggespannen job, die job sneller verlaten dan hun collega's in een actieve job. Onze resultaten bevestigen deze hypothese. Gebruikmakend van verschillende modellen voor duurdata komen we tot de consistente vaststelling dat jonge werknemers in een hooggespannen job deze sneller verlaten dan jongeren in een actieve job. We onderzoeken ook of deze jongeren beter af zijn later in hun carrière. Een vergelijking van het jobtype in de eerste job met dat op 26 jaar leert dat een aanzienlijk deel van de starters in een hooggespannen job nog steeds in zo'n job zitten op 26 jaar. Voor diegenen die hun job gedwongen hebben verlaten, is het jobtype niet bepalend voor hun toekomstige kans op werkloosheid. Alhoewel starters in een hoogge-

spannen job dus vroeger slachtoffer zijn van gedwongen mobiliteit, heeft het jobtype geen invloed op de toekomstige kans op werkloosheid. Enkel het opleidingsniveau is een bepalende factor voor die kans. We kunnen dus besluiten dat de last van een hooggespannen job maar tijdelijk is. Er is echter een aanzienlijke kans om later in de carrière opnieuw in een hooggespannen job terecht te komen.

## **Een tijdelijk contract: opstap naar vast werk?**

De derde topic dat aan bod komt is de onzekerheid van het werk. We onderzoeken of tijdelijk werk voor schoolverlaters als een opstap kan fungeren naar vast werk. Met behulp van simulaties vergelijken we de transitiesnelheid naar vast werk tussen schoolverlaters die werkloos blijven en schoolverlaters die voor een tijdelijke job kiezen. Schoolverlaters die een tijdelijke job aanvaardden, hebben aanvankelijk een lagere transitie naar vast werk, resulterend in een lager percentage dat een vast contract heeft op korte termijn (in vergelijking met de hypothetische situatie waarin deze jongeren werkloos waren gebleven). Op lange termijn (vanaf 40 maanden voor de steekproef van alle schoolverlaters, vanaf 21 maanden voor de steekproef van werkloze schoolverlaters) doen participanten in tijdelijke tewerkstelling het beter dan schoolverlaters die werkloos blijven tijdens hun zoektocht naar een vaste job. We kunnen besluiten dat, gemiddeld voor onze steekproef van alle schoolverlaters, een tijdelijke job de transitie naar een vaste job vertraagt. We vinden evenwel een sterk significant opstapeffect van tijdelijk werk voor de steekproef van werkloze schoolverlaters.

## **Beleidsaanbevelingen**

De resultaten van het proefschrift dragen bij tot een beter begrip van de sleutelindicatoren van het werk die het welzijn van jongeren beïnvloeden. Tevens genereren onze analyses enkele suggesties om het welzijn van werknemers te bevorderen.

Centraal is dat de beslissingsruimte binnen een functie dient te worden verhoogd. Door de beslissingsruimte of controlemogelijkheden te vergroten,

wordt immers een dubbel doel gerealiseerd: zowel de arbeidstevredenheid als de groeiomgelegenheden nemen toe. De vaststelling dat beslissingsruimte en taakeisen interageren bij het beïnvloeden van de uitkomstvariabelen versterkt deze aanbeveling nog. De samenhang tussen de taakeisen binnen een functie en de uitkomstvariabelen worden immers gemodereerd door de controlemogelijkheden die de functie biedt. Controlemogelijkheden worden daardoor een belangrijke – én door werkgevers beïnvloedbare – factor om groei en welzijn binnen functies te realiseren.

Zoals Green (2006) argumenteert hoeft een beleid gericht op het wijzigen van de managementcultuur niet ten koste te gaan van de productiviteit. Moderne technologie verplicht ondernemingen niet te kiezen voor strikte controle van werknemers, terwijl werknemers meer autonomie geven een aanzienlijk effect heeft op hun welzijn. Dit versterkt onze aanbeveling dat controle een belangrijk instrument is om groei en welzijn te realiseren.

Taakverrijking en taakherontwerp zijn goede oplossingen om in te grijpen in de werksituatie om vaardigheidsbenutting en controlemogelijkheden (en aldus het welzijn van werknemers) te verhogen. Verschillende ideeën zijn mogelijk in de praktijk: onnodige controles verwijderen, het combineren van taken, eigen planning van werkzaamheden. Het potentiële succes van deze interventies hangt evenwel niet enkel af van het geïmplementeerde beleid maar ook van hoe dit tot stand wordt gebracht. De werknemer kan weerstand bieden aan goede maatregelen als deze slecht worden geïmplementeerd. Vandaar dat het belangrijk is om de wijzigingen door te voeren samen met de werknemers.

Tijdelijk werk is de voorbije jaren in de meeste Europese landen sterk toegenomen, wat het flexibilitatsdebat actueler dan ooit maakt. In het bijzonder voor jongeren neemt tijdelijk werk een belangrijke plaats in. (Ryan, 2001). Tegenstanders van flexibilitat argumenteren dat tijdelijk werk slecht is voor werknemers. Onze resultaten tonen evenwel aan dat tijdelijk werk een opstap is voor werkloze schoolverlaters. Dit betekent dat tijdelijk werk werkloze schoolverlaters helpt om sneller een vast contract te verwerven. Dit opstapeffect zou de VDAB moeten aanzetten om jonge werklozen aan te moedigen zo snel mogelijk een job te vinden

ook al is het een tijdelijke job. Gegeven het potentiële positieve effect van tijdelijk werk kan men ook het afzwakken van de regelgeving voor tijdelijke contracten overwegen, om meer werkloze schoolverlaters de kans te geven gebruik te maken van de opstap die tijdelijke jobs bieden.

## Conclusie

---

Samengevat kunnen we op basis van ons onderzoek drie concrete beleidssuggesties geven:

1. Niet enkel werkdruk beklemtonen als indicator van stress maar de balans tussen werkdruk en autonomie beschouwen.
2. Werk maken van succesverhalen rond taakverrijking en taakherontwerp. Dit om het gebruik van vaardigheden en autonomie in jobs te verhogen, zeker en vast voor lager opgeleiden.
3. Het potentiële opstapeffect van tijdelijk werk voor werkloze schoolverlaters mee in overweging nemen in het flexibiliteitsdebat.

*Elsy Verhofstadt  
Sherppa- UGent*

## Bibliografie

- De Witte, H. & Verhofstadt, E. 2006. Komt tevredenheid met de jaren? Arbeidstevredenheid in Vlaanderen: een vergelijking van jongeren (SONAR) met de populatie (APS). *Over.Werk*, 2006, 16 (1-2): 131-136
- Green, F. 2006. *Demanding work: the paradox of job quality in the affluent economy*. Princeton University Press.
- Karasek, R.A. 1979. Job demands, Job decision latitude and Mental Strain: Implications for Job Redesign. *Administrative Science Quarterly*, 24: 285-308.
- Ryan, P. 2001. The school-to-work Transition: a cross national perspective, *Journal of Economic Literature*, 39 (1): 34-92.