
Ondertewerkstelling vlak na afstuderen: ook een impact op toekomstig loopbaansucces?

Verbruggen, M., van Emmerik, H., Van Gils, A., De Grip, A., & Meng, C. (2013). *Does early-career underemployment impact future career success? A career path dependency perspective*. Paper presented at the Academy of Management 2013 Annual Meeting, August 9 – 13, in Lake Buena Vista (Orlando, USA).

De laatste decennia is het aantal hooggeschoolden wereldwijd sterk toegenomen. Zo steeg in Vlaanderen het aantal 25-plussers met een hogeschool- of universitair diploma van 30% in 1999 tot maar liefst 41% in 2012. Het aantal jobs voor hooggeschoolden nam in de meeste landen echter niet in dezelfde mate toe. Als gevolg hiervan dreigen steeds meer jonge afgestudeerden in een situatie van ondertewerkstelling terecht te komen. Ondertewerkstelling verwijst naar een toestand waarbij een individu wel aan het werk is, maar in een job waarin zijn of haar capaciteiten niet optimaal benut worden. Voorbeelden zijn tewerkstelling in een job onder iemands niveau ('niveau-ondertewerkstelling'), tewerkstelling in een domein dat niet aansluit bij de gevolgde studies ('domein-ondertewerkstelling') en/of een tijdelijke of deeltijdse aanstelling ('contingente tewerkstelling'). Hoewel pas afgestudeerden bewust voor een dergelijke job kunnen kiezen, bijvoorbeeld om werkervaring op te doen, is ondertewerkstelling niet zonder gevolgen. Wanneer men ondertewerkgesteld is, heeft men bijvoorbeeld vaak een lager loon en is men veelal minder tevreden met zijn job. Bovendien zou ondertewerkstelling ook gevolgen op langere termijn met zich kunnen meebrengen, bijvoorbeeld omdat men minder (kwalitatieve) werkervaring kan opdoen in een dergelijke job. In deze studie nemen we deze potentiële langetermijngevolgen onder de loep. Meer specifiek bestuderen we de impact van drie types ondertewerkstelling (namelijk niveau-ondertewerkstelling, domein-ondertewerkstelling en contingente tewerkstelling) op toekomstig loon en toekomstige jobtevredenheid. Hiertoe maken we gebruik van data verzameld bij alumni van de Universiteit van Maastricht een jaar, vijf jaar en tien jaar na afstuderen.

Ondertewerkstelling en loopbaansucces

Ondertewerkstelling wordt in het algemeen geassocieerd met lager loopbaansucces. Loopbaansucces slaat op de verschillende positieve werkuitkomsten die iemand tijdens zijn loopbaan realiseert. Veelal onderscheidt men twee grote vormen van loopbaansucces: objectief en subjectief loopbaansucces (Heslin, 2005). Daarbij verwijst objectief loopbaansucces naar werkuitkomsten die tastbaar zijn en geobserveerd kunnen worden door anderen, zoals loon en promotie, en subjectief loopbaansucces naar de tevredenheid die iemand haalt uit zijn werk en loopbaan. Aangezien loopbaansucces een invloed heeft op het algemeen welzijn van individuen en ook bijdraagt tot het succes van een organisatie, is het één van de belangrijkste uitkomsten die in loopbaanonderzoek bestudeerd worden.

In het algemeen wordt aangenomen dat mensen die ondertewerkgesteld zijn zowel minder objectief als minder subjectief loopbaansucces ervaren. Wie ondertewerkgesteld is, kan immers meestal niet al zijn capaciteiten inzetten, wat zich veelal vertaalt in een lager loon en in lagere promotiekansen. Bovendien wijst een situatie van ondertewerkstelling ook vaak op een slechte match tussen de job en de persoonskenmerken, wat maakt dat mensen die ondertewerkgesteld zijn, vaak ook minder tevreden zijn met hun job. Verschillende studies hebben inderdaad aangetoond dat ondertewerkstelling gepaard gaat met een lager loon en met minder jobtevredenheid (Allen & van der Velden, 2001; Fleming & Kler, 2008; Hartog, 2000; Verhaest & Omeij, 2009). Waarom accepteren jonge afgestudeerden dan toch dergelijke jobs? Voor velen is het wellicht een keuze tussen werkloos blijven of, via ondertewerkstelling, toch werkervaring opdoen en een inkomen verwerven. Daarvoor heeft men tijdelijk wel een lager startloon en een minder bevredigende job over. Zolang het tijdelijk blijft, natuurlijk. Maar is dat wel zo? Is ondertewerkstelling een opstap naar een adequatere job; of is het eerder een valkuil waaruit moeilijk te ontsnappen valt? Een studie van Baert, Cockx en Verhaest (2012) toont alvast aan dat afgestudeerden die kiezen voor een job onder hun niveau ('niveau-ondertewerkstelling') het moeilijk hebben om later een job op niveau te vinden. Hun kans om later een job op niveau te vinden blijkt

namelijk lager dan die van jongeren die ervoor kozen om wat langer werkloos te blijven.

In deze studie bestuderen we nog een ander potentieel risico van initiële ondertewerkstelling, namelijk het risico op lager *toekomstig* loopbaansucces. Meer bepaald willen we nagaan of afgestudeerden die initieel kozen voor ondertewerkstelling ook later – zelfs als ze 'ontsnapt' uit ondertewerkstelling – minder loopbaansucces ervoeren.

Is de initiële job bepalend voor iemands later loopbaansucces?

Waarom zou een pas afgestudeerde die initieel kiest voor ondertewerkstelling ook na verloop van tijd nog steeds minder loopbaansucces ervaren – zelfs al heeft hij of zij intussen een meer passende job? Er zijn verschillende redenen waarom er een dergelijke 'padafhankelijkheid' zou kunnen optreden. We sommen er hieronder een viertal op.

In de eerste plaats riskeren jongeren die initieel een job in ondertewerkstelling accepteren, gezien te worden als minder competent en/of minder gemotiveerd dan jongeren die onmiddellijk starten in een meer passende job. Dit proces wordt in de literatuur 'stigmatisering' genoemd (Paternoster & Iovanni, 1989). Ondertewerkgestelde jongeren gaan zichzelf na verloop van tijd soms ook als minder competent zien, hetzij onder invloed van die externe stigmatisering, hetzij in een poging om hun ondertewerkstelling voor zichzelf te verklaren. Dit heeft veelal een negatief effect op hun zelfbeeld en op de sociale contacten die ze opbouwen met anderen. Aangezien zowel de percepties van werkgevers als iemands eigen zelfbeeld en sociale contacten sterk bepalend zijn voor de verdere loopbaankansen, bestaat het risico dat ondertewerkstelling bij de start van de loopbaan iemands verdere loopbaankansen hypothekeert. Men geraakt dan mogelijk wel uit ondertewerkstelling in de strikte zin van het woord, maar het blijven veelal jobs die minder interessant zijn, die minder loopbaankansen bieden en waar minder verloning aan vasthangt.

Een tweede verklaring ligt in het feit dat ondertewerkstelling vaak iemands competentie-ontwikkeling beperkt. Dergelijke jobs zijn immers vaak minder complex en minder uitdagend en bieden werknemers veelal minder ontwikkelingskansen (Allen & van der Velden, 2001). Onderzoek heeft

inderdaad aangetoond dat de kans op bedrijfsopleiding kleiner is voor mensen die overgekwalificeerd zijn voor hun job ('niveau-ondertewerking') en voor mensen met een tijdelijke en/of deeltijdse aanstelling ('contingente tewerking') (Büchel & Mertens, 2004; Greenhalgh & Mavrotas, 1996). Mensen die werken in een domein dat niet aansluit bij hun opleiding ('domein-ondertewerking') krijgen wel evenveel opleiding als gemiddeld, maar het betreft dan meestal opleiding om de mismatch met hun vooropleiding te compenseren; dus eigenlijk bouwen zij ook een opleidingsachterstand op vergeleken met adequaat tewerkinggestelde personen (Heijke, Meng & Ris, 2003). Aangezien opleiding en ontwikkeling op termijn meestal resulteert in een hoger loon en de kansen verhoogt op een betere, meer interessantere job, kunnen deze beperktere ontwikkelingsmogelijkheden van mensen in ondertewerking hun kansen op later loopbaansucces belemmeren.

Ten derde kan ondertewerking ook leiden tot een verlies aan competenties (de Grip et al., 2008). Omdat werknemers die ondertewerkinggesteld zijn veelal niet al hun capaciteiten kunnen gebruiken in hun job, bestaat het risico dat ze competenties gaan verliezen. Hierdoor verkleint niet alleen de kans om uit ondertewerking te geraken, maar ook de kans om – als men daar toch in slaagt – in een even bevredigende en even goed betaalde job terecht te komen als wie niet initieel ondertewerkinggesteld was.

Tot slot zijn er op de arbeidsmarkt een aantal meer structurele barrières die het moeilijk maken om van een 'slechte' job naar een 'goede' job te gaan. Zo werken heel wat organisaties met vaste loopbaanpaden. Wanneer individuen niet de juiste startjob hebben, wordt het in dergelijke organisaties erg moeilijk om door te groeien naar de hogere (goed-betaalde en vaak uitdagendere) functies. Ook deze structurele factoren kunnen maken dat starten in een suboptimale eerste job iemands latere loopbaanmogelijkheden – en dus later loopbaansucces – beperkt.

Het belang van timing

We vermoeden dus dat ondertewerking iemands later loopbaansucces zou kunnen beperken. Tegelijkertijd vermoeden we dat deze invloed verandert

overheen de tijd. Meer specifiek verwachten we dat ondertewerking iemands later loopbaansucces sterker zal beperken wanneer men langer ondertewerkinggesteld blijft of later ondertewerkinggesteld wordt. Bij de start van iemands loopbaan is ondertewerking immers niet zo abnormaal; en hoe 'normaler' een fenomeen is, hoe minder sterk het stigma is dat eraan vasthangt. Wanneer men echter vijf jaar na afstuderen (nog steeds) ondertewerkinggesteld is, is dit al veel minder 'normaal'. Wie dan (nog) ondertewerkinggesteld is, zendt dan ook een veel sterker signaal naar (potentiële) werkgevers. Deze veronderstelling is in lijn met 'career timetable theory', die stelt dat er sociale normen zijn over hoe iemands loopbaan evolueert overheen de tijd. Wanneer iemand 'achter zit' op het normale schema, wordt dit meestal als erg ongunstig geïnterpreteerd en dat kan dan weer de toekomstige loopbaankansen van deze persoon sterk beperken.

Dit onderzoek

Kortom: in deze studie willen we achterhalen of ondertewerking bij pas afgestudeerden een impact heeft op iemands later loopbaansucces en of deze impact sterker wordt overheen de tijd.

Om dit te onderzoeken, maken we gebruik van data verzameld door de Universiteit van Maastricht bij haar eigen alumni. De data werden verzameld bij studenten die afstudeerden in 1998, 1999 en 2000, telkens op drie meetmomenten: (1) één jaar na afstuderen, (2) vijf jaar na afstuderen en (3) tien jaar na afstuderen. Van de 1382 respondenten op meetmoment 1, vulden er 877 (63,5%) de tweede vragenlijst in en 479 (54,6%) de derde.

We bestuderen de invloed van drie vormen van ondertewerking op later loon en jobtevredenheid. Meer specifiek kijken we naar de invloed van niveau-ondertewerking (dit is tewerking onder iemands niveau, oftewel tewerking in een job waarvoor een lager diploma vereist was dan hetgeen de persoon had), domein-ondertewerking (dit is in tewerking in een domein dat niet (goed) aansluit bij de studies) en contingente tewerking (dit is een deeltijdse en/of tijdelijke job). We zijn in eerste instantie geïnteresseerd in de invloed van ondertewerking op iemands *latere* loon en jobtevredenheid. Hiertoe modelleren we de invloed van 'lagged ondertewerking',

namelijk ondertewerkstelling vijf jaar eerder. We controleren in de analyses wel telkens voor veranderingen in ondertewerkstelling in de vijf jaar die daarop volgden, om er zeker van te zijn dat de gevonden effecten niet toe te schrijven zijn aan deze latere evoluties in de werksituatie.

De data werden geanalyseerd via multilevel analyse. Hierbij kan zowel in kaart gebracht worden wat de verschillen zijn tussen individuen als wat de evoluties zijn die een persoon over de tijd meemaakt.

Blijvend lager loon?

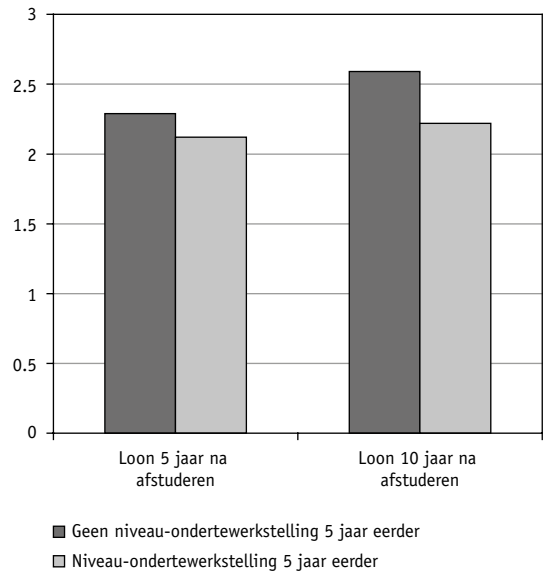
We vonden in de eerste plaats dat jongeren die na afstuderen opteren voor een job onder hun diploma of voor een tijdelijk en/of deeltijdse job vijf jaar later een significant lager loon hebben dan jongeren die startten in een voltijdse, vaste job op niveau. Dit doet vermoeden dat niveau-ondertewerkstelling en contingente tewerkstelling inderdaad gepaard gaan met minder complexe en minder leerrijke jobs, met mindere opleidings- en ontwikkelkansen en/of met het verleren van initiële competenties. Hierdoor doen deze jongeren een duurzaam nadeel op, dat resulteert in een lagere verloning – zelfs tot vijf jaar later.

De invloed van niveau-ondertewerkstelling bleek bovendien sterker te worden overheen de tijd (zie figuur 1). Jongeren die na afstuderen startten in een job onder hun niveau verdienen vijf jaar later wel minder dan wie onmiddellijk startte in een job van een adequaat niveau, maar dit loonverschil is kleiner dan voor mensen die vijf jaar na afstuderen (nog steeds) werken in een job onder hun niveau. Niveau-ondertewerkstelling lijkt dus een grotere impact te hebben wanneer het later in iemands loopbaan gebeurt – of wanneer het langer blijft voortduren. Wellicht komt dit omdat niveau-ondertewerkstelling later in de loopbaan zeldzamer wordt, waardoor organisaties het kunnen interpreteren als een sterker signaal voor mindere competenties en/of een lagere motivatie.

Voor tewerkstelling in een domein dat niet aansluit bij de gekozen studierichting vonden we geen invloed op het loon vijf jaar later. Dit suggereert dat tewerkstelling in een ander domein dan hetgene men studeerde, iemands competentie-ontwikkeling niet noodzakelijk beperkt, zolang het niveau van de job maar adequaat is.

Figuur 1.

Invloed van niveau-ondertewerkstelling op (logaritme van bruto uur-)loon vijf jaar later



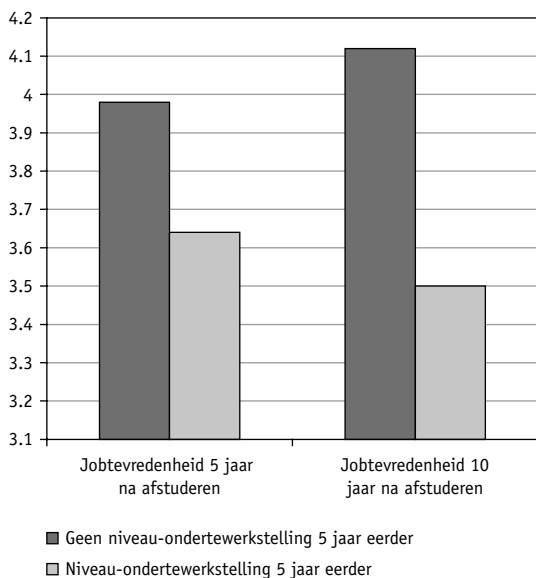
Blijvend lagere jobtevredenheid?

Wat jobtevredenheid betreft, vonden we een negatieve invloed van domein- en niveau-ondertewerkstelling vijf jaar eerder. Wie vijf jaar tevoren tewerkgesteld was in een job die niet aansloot bij het gevolgde studiedomein of in job onder zijn of haar niveau, was vijf jaar later gemiddeld genomen minder tevreden met zijn of haar job in vergelijking met mensen die wel 'adequaat' tewerkgesteld waren – en dit onder controle van hoe de ondertewerkstelling nadien evolueerde. Dus zelfs alumni die 'ontsnapt' uit ondertewerkstelling in de jaren nadien, hebben nog een grotere kans om minder tevreden te zijn met hun job vijf jaar later. Wellicht kan men door domein- en niveau-ondertewerkstelling minder algemene en domein-specifieke competenties opbouwen. Hierdoor kunnen deze jongeren zich gedwongen voelen om compromissen te sluiten en jobs te aanvaarden die minder aansluiten bij de eigen interesses en intrinsieke competenties – zelfs al is men niet langer ondertewerkgesteld in de strikte zin van het woord.

Voor niveau-ondertewerkstelling vonden we bovendien opnieuw dat de impact sterker werd overheen de tijd (zie figuur 2). Wie vijf jaar na

afstuderen (nog steeds) tewerkgesteld is onder zijn of haar niveau, is vijf jaar later opvallend minder tevreden met zijn of haar job dan wie vijf jaar eerder wel een job op niveau had. We zien ook een kloof in jobtevredenheid tussen wie een jaar na afstuderen al dan niet tewerkgesteld was onder zijn of haar niveau, maar dat verschil is aanzienlijk kleiner. Wie er niet in slaagt te ontsnappen uit niveau-ondertewerkstelling en wie er – om wat voor reden dan ook – later in de loopbaan in terecht komt, lijkt dus een groter risico te lopen op minder interessant en uitdagende jobs later in de loopbaan.

Figuur 2.
Invloed van niveau-ondertewerkstelling op jobtevredenheid (schaal van 1-5) vijf jaar later



Wat contingente tewerkstelling (deeltijds en/of tijdelijk contract) betreft, vonden we geen invloed op jobtevredenheid vijf jaar later. Dus hoewel contingente tewerkstelling wel iemands later loon beperkt, lijkt het de kansen van jonge afgestudeerden op latere interessante jobs niet te hypothekeren. Tijdelijke contracten zijn wellicht een heel gebruikelijke manier om mensen initieel aan te werven – ze worden bijvoorbeeld vaak gebruikt als een vorm van proefperiode. Wat deeltijds werk betreft, zou het kunnen dat wie hiervoor kiest, dit doet omwille

van specifieke redenen, bijvoorbeeld met het oog op een goede werk-leven balans. Een goede werk-leven balans heeft in het algemeen een positieve invloed op jobtevredenheid, ook al is de job inhoudelijk soms wat minder interessant of uitdagend.

Discussie

De resultaten van deze studie geven aan dat wanneer jongeren kiezen voor een ondertewerkgestelde job, dit ook een paar jaar later nog gevolgen kan hebben voor hun loon en jobtevredenheid. Zo vonden we dat wie kiest voor een job onder zijn of haar niveau of voor een tijdelijke of deeltijdse job vijf jaar later vaak (nog steeds) minder verdient – zelfs wanneer men intussen niet meer ondertewerkgesteld is. Wie opteert voor een job onder zijn of haar niveau of wie een job aanvaardt in een domein dat niet aansluit bij de gevolgde studies, riskeert vijf jaar later minder tevreden te zijn met zijn of haar job – zelfs al werkt men intussen wel op niveau en/of in een domein dat in lijn ligt met de gevolgde studies.

Het lijkt daarom belangrijk om jongeren erop te wijzen en ervan bewust te maken dat hun eerste jobkeuzes ook gevolgen op langere termijn kunnen hebben. Een ondertewerkgestelde job aanvaarden kan een bewuste keuze zijn, bijvoorbeeld omdat men zo werkervaring wil opdoen, omdat men hoopt dat het een opstap vormt naar een betere job of omdat het in lijn ligt met de eigen aspiraties. Hoewel dit valide redenen zijn, is het tegelijk belangrijk om erbij stil te staan dat deze initiële jobkeuze ook de toekomstige loopbaanopties kan beïnvloeden, onder andere omdat het soort job waarin men terecht komt een invloed heeft op competentiegebruik en -ontwikkeling, en op de sociale contacten die men kan opbouwen. Door een initiële jobkeuze uitsluitend te baseren op momentane argumenten en behoeften, riskeert men hierdoor de eigen verdere loopbaankansen ongewenst te bemoeilijken.

Voor niveau-ondertewerkstelling vonden we bovendien dat het effect sterker werd over de tijd. Meer specifiek bleek dat niveau-ondertewerkstelling vijf jaar na afstuderen een negatiever effect had op later loon en jobtevredenheid dan niveau-ondertewerkstelling vlak na afstuderen. Mogelijk is het hebben van een job onder het niveau na afstuderen meer aanvaard. Slaagt men er echter niet in

te ontsnappen uit deze vorm van ondertewerkstelling, of komt men er door omstandigheden later in de loopbaan in terecht, dan gaat er een veel sterker signaal vanuit die de daaropvolgende loopbaankansen sterk hypothekeert. Dit ondersteunt de theorie van een loopbaantijdschema – namelijk dat er sociale normen lijken te bestaan rond wat ‘normale’ loopbaanvoortgang inhoudt.

Al bij al wijzen onze resultaten op het bestaan van een zekere padafhankelijkheid in loopbanen. Hoe toevallig eerste jobkeuzes soms ook zijn, ze lijken iemands verdere loopbaanmogelijkheden en kansen (op zijn minst deels) te beïnvloeden. In deze studie focusten we op de invloed van drie vormen van ondertewerkstelling. Uiteraard kunnen ook andere loopbaankeuzes en -stappen bepalend zijn voor iemands toekomstige mogelijkheden. Zo wees eerder onderzoek al uit dat snel na afstuderen promotie maken meestal erg positief is voor iemands latere loopbaanevolucie (Rosenbaum, 1979; Veiga, 1983). Toekomstig onderzoek zou hier nog dieper op kunnen ingaan. Het lijkt daarbij zinvol om in kaart te brengen welke loopbaankeuzes van invloed zijn, hoe belangrijk de timing van de keuzes is en hoe lang de invloed doorwerkt. Naast de invloed op later loon en latere jobtevredenheid, zijn ook andere uitkomsten interessant om mee te nemen. Gedacht kan worden aan de duurzaamheid van de job, kans op werkloosheid, promotiekansen, enzovoort. Nog voldoende (onderzoeks)werk aan de winkel dus.

Marijke Verbruggen
Faculteit Economie & Bedrijfswetenschappen, KU
Leuven

Hetty van Emmerik
School of Business & Economics, Maastricht University

Bibliografie

- Allen, J., & van der Velden, R. (2001). Educational mismatches versus skill mismatches: effects on salaries, job satisfaction, and on-the-job search. *Oxford Economic Papers*, 5, 434-452.
- Baert, S., Cockx, B., & Verhaest, D. (2012). *Overeducation at the start of the career – stepping stone or trap?* Working Paper. Gent, Belgium: Universiteit Gent.
- Büchel, F., & Mertens, A. (2004). Overeducation, undereducation, and the theory of career mobility. *Applied Economics*, 36, 803-816.
- de Grip, A., Bosma, H., Willems, D., & van Boxtel, M. (2008). Job-worker mismatch and cognitive decline. *Oxford Economic Papers*, 60, 237-253.
- Fleming, C. M., & Kler, P. (2008). I'm too clever for this job: a bivariate probit analysis on overeducation and job satisfaction in Australia. *Applied Economics*, 40, 1123-1138.
- Greenhalgh, C., & Mavrotas, G. (1996). Job training, new technology and labour turnover. *British Journal of Industrial Relations*, 34, 131-150.
- Hartog, J. (2000). Overeducation and earnings: where are we, where should we go? *Economics of Education Review*, 19, 131-147.
- Heslin, P. (2005). Conceptualizing and evaluating career success. *Journal of Organizational Behavior*, 26, 113-136.
- Heijke, H., Meng, C., & Ris, C. (2003). Fitting to the job: the role of generic and vocational competencies in adjustment and performance. *Labour Economics*, 10, 215-229.
- Paternoster, R., & Iovanni, L. (1989). The labeling perspective and delinquency: an elaboration of the theory and an assessment of the evidence. *Justice Quarterly*, 6, 359-394.
- Rosenbaum, J. (1979). Tournament mobility: Career patterns in a corporation. *Administrative Science Quarterly*, 24, 220-241.
- Veiga, J. (1983). Mobility influences during managerial career stages. *Academy of Management Journal*, 26, 64-85.
- Verhaest, D., & Omey, E. (2009). Objective over-education and worker well-being: A shadow price approach. *Journal of Economic Psychology*, 30, 469-481.