
Ontsnappen uit ondertewerkstelling na een periode van werkloosheid: de rol van zoekgedrag

Ondertewerkstelling, dit is een job beneden de eigen capaciteiten, komt meer en meer voor in onze huidige maatschappij. Recent cijfers leren bijvoorbeeld dat zowat een op vier Vlaamse werkenden overgekwalficeerd is (Vansteenkiste, Verbruggen, Forrier, & Sels, 2014). Dit probleem is niet typisch voor de Vlaamse arbeidsmarkt, maar treft ook heel wat andere westerse landen (bijvoorbeeld European Commission, 2013).

of omgekeerd, welke gedragingen verhogen de kans om werkloos te blijven of terug een job te vinden onder het niveau?

Ondertewerkstelling wordt vaak geassocieerd met negatieve psychologische gevolgen, zoals minder job- en levenstevredenheid, minder optimisme en een lager gevoel van eigenwaarde (zie McKee-Ryan & Harvey, 2011). Personen die ondertewerkgesteld zijn en hun job verliezen, kunnen hun werkloosheid als een extra moeilijke periode ervaren. Ondertewerkstelling is op zich vaak al een inferieure werksituatie die de psychologische grenzen aantast. Wanneer dit ook nog eens gevolgd wordt door een onvrijwillig ontslag en een periode van werkloosheid, worden de psychologische grenzen verder belast (zie bijvoorbeeld Price, Choi, & Vinokur, 2002). Terzelfdertijd echter, kan een periode van werkloosheid ook een kans vormen voor deze personen om te ontsnappen aan hun voormalige suboptimale werksituatie en terug een job op niveau te vinden (zie Forret, Sullivan, & Mainiero, 2010). In deze studie zijn we geïnteresseerd in *hoe* werkloze personen die ondertewerkgesteld waren in hun vorige job hun zoektocht naar nieuw werk kunnen aanpakken om terug een job op niveau te vinden. Welk types van zoekgedragingen helpen om een minder duurzaam loopbaanpad te verlaten en terug een tewerkstelling op niveau te vinden;

Zoekkwantiteit en -kwaliteit als voorspeller van het opnieuw vinden van een job op niveau

Hoe mensen hun zoektocht naar werk aanpakken kan belangrijk zijn in het creëren van kansen om terug adequate tewerkstelling te vinden (of niet). Zoeken naar werk helpt in het detecteren en nastreven van haalbare arbeidsmarktalternatieven (Barber, Daly, Giannantonio, & Phillips, 1994). Het wordt beschouwd als een zelfregulerend proces, dit is een proces waarin het individu zelf het organiseren en managen van zoekactiviteiten in handen heeft. Hoewel er een brede consensus is dat zoeken naar werk de sleutel is tot het vinden van een (goeie) job (Van Hooft, Wanberg, & van Hoye, 2013), is het – voor zover wij weten – echter nog niet onderzocht welk type zoekgedragingen eerder ondertewerkgestelde personen kunnen helpen in het vinden van een adequate nieuwe tewerkstelling. In lijn met recente ontwikkelingen in de jobliteratuur, maken we een onderscheid tussen zoekkwantiteit (intensief/hard zoeken) en zoekkwaliteit (strategisch zoeken, door bijvoorbeeld willekeurig, exploratief of gefocust te zoeken) (bijvoorbeeld Crossly & Highhouse, 2005; Koen, Klehe, Van

Vianen, Zikic, & Nauta, 2010). Tot hier toe is er maar beperkt onderzoek dat deze zoektypes linkt aan kwaliteit van hertewerkstelling (Koen et al., 2010; Van Hooft et al., 2013).

We veronderstellen dat het louter hard zoeken naar werk wel kan helpen om te ontsnappen uit werkloosheid, maar niet noodzakelijk de kans verhoogt op een job op niveau (Kanfer et al., 2001; Saks, 2005). In het algemeen impliceert het spenderen van meer tijd aan de zoektocht naar werk dat meer vacatures kunnen gescreeend en beantwoord worden. Dit doet de kans toenemen om ook daadwerkelijk te worden uitgenodigd op een jobinterview wat op haar beurt kan leiden tot het vaker effectief krijgen van een concrete jobaanbieding (bijvoorbeeld Vansteenkiste, Verbruggen, & Sels, 2013). We vermoeden echter dat het meer intensief zoeken naar werk geen impact zal hebben op de kwaliteit van de nieuwe gevonden job. Hard zoeken naar werk zegt immers niets over het type jobs waar voormalige ondertewerkgestelden op mikken. Bijgevolg kan het steken van veel energie in de zoektocht naar werk wel helpen om een job te vinden, zij het één in ondertewerkstelling of op niveau. Dit leidt ons tot het stellen van de volgende hypothese:

Hypothese 1. Voormalige ondertewerkgestelden die intensiever zoeken naar werk tijdens werkloosheid hebben een lagere kans om werkloos te blijven.

We vermoeden dat de kwaliteit van de zoektocht naar werk, dat is hoe iemand zoekt naar werk, er beter zal in slagen om te voorspellen of ondertewerkgestelden die werkloos worden opnieuw een adequate job kunnen vinden. Een belangrijke indicator van zoekkwaliteit is de zoekstrategie die iemand hanteert (Koen et al., 2010; Van Hooft et al., 2013). In de literatuur maakt men een onderscheid tussen drie verschillende zoekstrategieën om de zoektocht naar werk mee uit te voeren: willekeurige, gefocuste en exploratieve zoekstrategie (zie Crossley & Highhouse, 2005). Werklozen die willekeurig zoeken, hebben geen specifieke jobs voor ogen; ze solliciteren op verschillende soorten jobs en bekijken daarbij eerder reactief welke sollicitaties meer of minder succesvol verliepen. Wie gefocust zoekt, heeft duidelijke jobs voor ogen en wijkt daar niet vanaf. Werklozen die exploratief te werk gaan, zoeken toegewijd en gemotiveerd naar een nieuwe job en exploreren daarbij doordacht verschillende

opties. Hoewel het empirisch onderzoek naar de impact van deze zoekstrategieën beperkt is, gaan de meeste auteurs ervan uit dat een meer systematische zoektocht naar werk, zoals een exploratieve of gefocuste zoektocht, zal leiden tot meer jobtevredenheid en minder verloop (Van Hooft et al., 2013).

We veronderstellen dat voormalige ondertewerkgestelden die willekeurig zoeken naar werk tijdens hun werkloosheid een hogere kans hebben om werkloos te blijven of opnieuw een job onder het niveau te vinden ten opzichte van het vinden van een adequate job. Willekeurig zoeken impliceert zoeken voor allerlei soorten jobs, zonder een concreet plan voor ogen te hebben. Aangezien deze werkzoekenden mikken op uiteenlopende jobs en organisaties, is er een grotere kans dat ze als niet passend zullen gezien worden binnen een organisatie. Een werkzoekende die deze strategie hanteert kan het zelf onbelangrijk vinden om te passen binnen een organisatie, terwijl werkgevers in hoofdzaak op zoek zijn naar werknemers die goed kunnen aarden in de organisatiecultuur (Kristof-Brown, Zimmerman, & Johnson, 2005). Als gevolg kunnen willekeurig zoekende werklozen meer moeilijkheden ondervinden om een job te vinden waardoor ze langer werkloos kunnen blijven.

Bovendien, als een werkzoekende die deze strategie hanteert wel een jobaanbieding krijgt, dan zullen ze vaker om het even welke aanbieding aanvaarden (Crossley & Highhouse, 2005; Koen et al., 2012). Omdat werkgevers voorgaande ondertewerkstelling vaak zien als een signaal van weinig ambitie of competenties (zie bijvoorbeeld Baert & Verhaest, 2014), kunnen ondertewerkgestelden sneller een aanbieding krijgen voor opnieuw een job in ondertewerkstelling in vergelijking met een job op niveau. Bijgevolg kan het willekeurig zoeken ervoor zorgen dat voormalige ondertewerkgestelden vaker opnieuw een job onder hun niveau aanvaarden zodat ze opnieuw vastzitten in ondertewerkstelling. We vatten dit samen in onderstaande hypothesen:

Hypothese 2. Voormalige ondertewerkgestelden die willekeurig zoeken tijdens hun werkloosheid hebben een grotere kans om werkloos te blijven in vergelijking met het vinden van een adequate job.

Hypothese 3. Voormalige ondertewerkgestelden die willekeurig zoeken tijdens hun werkloosheid

hebben een grotere kans om opnieuw in ondertewerkstelling te geraken in vergelijking met het vinden van een adequate job.

In tegenstelling tot een willekeurige zoekstrategie zijn een gefocuste en exploratieve zoektocht naar werk gericht op het vinden van een goed passende job (Crossly & Highhouse, 2005; Koen et al., 2010). Een periode van ondertewerkstelling gaat in het algemeen gepaard met onder meer minder jobtevredenheid, meer vervreemding op het werk en minder psychologisch welzijn (zie McKee-Ryan & Harvey, 2011 voor een overzicht). Gefocuste werkzoekenden hebben een beperkt type jobs waar ze zich op richten. Ze sturen hun zoekinspanningen louter richting jobs die passen binnen hun noden, kwalificaties en interesses. Voormalige ondertewerkgestelden die deze strategie hanteren kunnen daarom in hoofdzaak mikken op jobs die terug op hun niveau zijn. Bovendien denken gefocuste werkzoekenden zorgvuldig na over hun jobbeslissingen, wat kan betekenen dat ze minder spijt hebben en meer tevreden zijn over hun beslissingen (Aldag & Power, 1986; Timmermans & Vlek, 1994). Werkgevers kunnen daardoor geneigd zijn om hun vooroordelen tegenover ondertewerkgestelden opzij te zetten en deze personen effectief een jobaanbieding te geven gezien deze laatsten goed kunnen passen binnen de organisatie en de organisatie daarom ook gedurende lange tijd trouw kunnen blijven. Dit kan de kans doen toenemen om effectief terug een jobaanbieding op niveau te krijgen. Vandaar kan een gefocuste zoektocht naar werk bij voormalig ondertewerkgestelden ervoor zorgen dat hun kans om werkloos te blijven gereduceerd wordt, alsook de kans om opnieuw in ondertewerkstelling terecht te komen. We veronderstellen daarom:

Hypothese 4. Voormalige ondertewerkgestelden die gefocust zoeken tijdens hun werkloosheid hebben een kleinere kans om werkloos te blijven in vergelijking met het vinden van een adequate job.

Hypothese 5. Voormalige ondertewerkgestelden die gefocust zoeken tijdens hun werkloosheid hebben een kleinere kans om opnieuw in ondertewerkstelling te geraken in vergelijking met het vinden van een adequate job.

Werkzoekenden die exploratief zoeken mikken op een wijdere set aan jobs dan zij die eerder gefocust

zoeken. Toch geloven we dat ook een exploratieve zoekstrategie kan leiden tot het vinden van beter passende jobs. Voormalig ondertewerkgestelden die deze strategie gebruiken, hebben immers ook duidelijke tewerkstellingsdoelen en weten wat ze willen in een nieuwe job. De manier waarop ze hun tewerkstellingsdoelen willen bereiken is verschillend – ze gaan verschillende zoekkanalen gebruiken (vrienden, familie, voormalige werkgevers, ...) en informatie verzamelen van uiteenlopende organisaties – , maar hun doelstelling is vrij gelijkaardig aan die van gefocuste werkzoekenden. Bijgevolg veronderstellen we dat ook deze strategie kan leiden tot een grotere kans op het vinden van een adequate job (Crossly & Highhouse, 2005; Koen et al., 2012). We drukken dit uit in de onderstaande hypotheses:

Hypothese 6. Voormalige ondertewerkgestelden die exploratief zoeken tijdens hun werkloosheid hebben een kleinere kans om werkloos te blijven in vergelijking met het vinden van een adequate job.

Hypothese 7. Voormalige ondertewerkgestelden die exploratief zoeken tijdens hun werkloosheid hebben een kleinere kans om opnieuw in ondertewerkstelling te geraken in vergelijking met het vinden van een adequate job.

Methode

Procedure en participanten

We verzamelden longitudinale data gedurende twee bevragingen bij kortdurige Vlaamse werklozen die een betaalde job hadden vooraleer ze werkloos werden. De data werden verkregen via een samenwerking met VDAB (Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling). Elke werkloze werkzoekende in Vlaanderen moet zich registreren bij VDAB, zodat deze instelling contactinformatie heeft van alle werklozen. Via de informatie van de VDAB trokken we een willekeurige steekproef van zesduizend personen die hoogstens vier maanden werkloos waren. Indien de werkloze beschikte over een e-mailadres, kreeg hij/zij een link doorgestuurd naar een online bevraging. In het andere geval stuurden we de vragenlijst door via de post zodat deze op papier kon worden beantwoord.

De eerste bevraging vond plaats in oktober 2011 en bereikte 1743 respondenten ($RR_{11} = 29\%$). Omdat

we enkel geïnteresseerd zijn in werkloze werzoekenden, hebben we de respondenten die niet actief op zoek waren naar een job verwijderd uit de dataset ($N = 412$). Zo houden we een dataset over van 1331 respondenten. De tweede bevraging die drie maanden later plaatsvond, werd beantwoord door 892 respondenten ($RR_{T2} = 67\%$). Respondenten die een van de variabelen uit deze studie niet (volledig) invulden, hebben we eveneens verwijderd uit de dataset. In totaal blijven zo 812 respondenten over. Van deze totale dataset waren er 495 respondenten (61%) die hun vaardigheden onderbenutten in hun job voorafgaand aan de werkloosheid, voor 449 respondenten (55%) was dit een ondertewerkgestelde job op vlak van loon en 341 respondenten (42%) waren overgekwalificeerd in deze job.

Maatstaven

We gebruiken in deze studie subjectieve maatstaven van ondertewerkstelling omdat deze weergeven hoe iemand zijn/haar specifiek type van ondertewerkstelling ervaart (Erdogan, Bauer, Peiró, & Truxillo, 2011). In lijn met toonaangevende auteurs op vlak van ondertewerkstellingsliteratuur gebruiken we één-item maatstaven om de drie onderscheiden types van ondertewerkstelling te meten: vaardighedenonderbenutting, ondertewerkstelling op vlak van loon en overkwalificatie (Feldman et al., 2002). Vaardighedenonderbenutting wordt gedefinieerd als het bezitten van vaardigheden die niet gebruikt worden op het werk (Feldman, 1996; McKee-Ryan & Harvey, 2011). In lijn met deze definitie meten we dit type ondertewerkstelling als de mate waarin respondenten hun kennis en vaardigheden kunnen/konden gebruiken in hun huidige/vorige job: "Ik heb meer ervaring en vaardigheden dan nodig voor mijn huidige/vorige job". Ondertewerkstelling op vlak van loon duidt op het ontvangen van een te laag loon gegeven het scholingsniveau en de voorgaande werkervaring (Feldman, Leana, & Bolino, 2002). We beoordeelden dit construct aan de hand van het item: "Mijn huidige/vorige job is onderbetaald gegeven mijn niveau van scholing en ervaring". Overkwalificatie wordt beschreven als het bezitten van scholing die hoger is dan wat vereist wordt voor het uitvoeren van de job (Erdogan et al., 2011). In lijn met deze omschrijving, hebben we het gemeten aan de hand van het item: "Ik ben/was overgekwalificeerd om mijn huidige/vorige job uit te voeren".

De drie types van zoekstrategieën die we onderscheiden hebben we gemeten aan de hand van de schaal van Crossly & Highhouse (2005). Zoekintensiteit hebben we bevestigd via de 9-item schaal van Blau (1994).

In onze analyses nemen we leeftijd, geslacht, origine en scholingsniveau op als controlevariabelen. Deze variabelen werden ons geleverd door de VDAB. We nemen daarnaast ook zoekvertrouwen op in onze regressies. Deze maatstaf hebben we gemeten via de 10-item schaal van Van Ryn en Vinokur (1992).

Resultaten

Tabel 1 suggereert dat respondenten die ondertewerkgesteld waren voor hun werkloosheid een grotere kans hebben om werkloos te blijven of terug ondertewerkgesteld te zijn op T2 ten opzichte van de gemiddelde respondent.

Tabel 2 toont de resultaten van de multinomiale logistische regressie. Merk op dat we in tabel 2 enkel de exponent van de parametercoëfficiënten vermelden. Immers, door gebruik te maken van de logistische analysetechniek verwijst elke exponent naar een hazardratio die de kans op werkloos blijven of terug in ondertewerkstelling geraken procentueel ten opzichte van de referentiegroep uitdrukt (*ceteris paribus*). Indien de hazardratio groter (kleiner) is dan één, dan is de kans op werkloos blijven of terug in ondertewerkstelling geraken groter (kleiner) dan de kans op het vinden van een adequate job. De hazardratio van de referentiegroep wordt per definitie gelijkgesteld aan één. De variabelen die we opnemen in de analyses hebben we ingedeeld in twee categorieën: controlevariabelen en variabelen met betrekking tot het zoekgedrag.

Hypothese 1 voorspelde een negatieve relatie tussen zoekintensiteit en het blijven vastzitten in werkloosheid. We vinden echter geen significante effecten terug op de kans om werkloos te blijven voor elk van de ondertewerkstellingstypes. We kunnen daardoor deze hypothese niet bevestigen. We vinden wel een onverwachte impact terug van zoekintensiteit op de kans om terug in ondertewerkstelling te geraken ten opzichte van het vinden van een adequate job. Personen die intensiever zoeken en een job vonden, hebben een grotere kans om terug in

Tabel 1.

Beschrijvende statistieken van de respondenten in de sub-datasets

	Vaardigheden- onderbenutting in de job voorafgaand aan werkloosheid (N = 495)	Ondertewerkgesteld op vlak van loon in de job voorafgaand aan werkloosheid (N = 449)	Overgekwalificeerd in de job voorafgaand aan werkloosheid (N = 341)	Totale dataset ¹ (N = 812)
Werkloos op T2	65,3%	67,7%	67,7%	63,5%
Ondertewerkgesteld op T2	25,3%	15,8%	14,1%	24,5% ² /15,1% ³ /11,7% ⁴
Adequate job op T2	9,5%	16,5%	18,2%	10,6% ² /20,5% ³ /23,6% ⁴
Vrouw	53,9%	57,7%	56,6%	58,0%
Origine niet-EU	8,1%	7,8%	10,9%	8,4%
Laaggeschoold	27,9%	27,6%	19,9%	27,0%
Leeftijd (jaren)	38,6	39,0	38,3	38,6

Noten: ¹De totale dataset bestaat uit werkloze respondenten die ofwel ondertewerkgesteld ofwel adequaat tewerkgesteld waren in hun vorige job; ²m.b.t. vaardighedenonderbenutting op T2; ³m.b.t. ondertewerkstelling op vlak van loon op T2; ⁴m.b.t. overkwalificatie op T2

Bron: Eigen dataverzameling

Tabel 2.

Resultaten van de multinomiale logistische regressies

	Vaardighedenonderbenutting (N = 495)		Ondertewerkstelling op vlak van loon (N = 449)		Overkwalificatie (N = 341)	
	Werkloos	Ondertewerkgesteld	Werkloos	Ondertewerkgesteld	Werkloos	Ondertewerkgesteld
Vrouw	,83	1,06	1,95*	2,07 ⁺	,76	1,14
Origine niet-EU	,76	2,32	,83	1,39	,50	,63
Laaggeschoold	,42	,50	,93	2,21 ⁺	1,05	1,55
Leeftijd	1,07**	1,03 ⁺	1,03*	1,01	1,06**	1,00
Zoekvertrouwen	1,39	2,57	,92	2,09	,94	,29 ⁺
Zoekintensiteit	1,52	2,05*	1,05	1,68 ⁺	,83	1,09
Willekeurig zoeken	1,25	1,26	1,61**	1,73**	1,49*	1,71*
Gefocust zoeken	,57*	,53*	,72 ⁺	,57**	1,23	1,29
Exploratief zoeken	,57*	,54*	,65*	,51*	1,01	1,05
Cox and Snell R ²	,11		,11		,11	
Nagelkerke R ²	,13		,13		,14	

Noten: ** p < 0,01; * p < 0,05, ⁺ p < 0,10

Bron: Eigen dataverzameling

ondertewerkstelling op vlak van loon terecht te komen dan hieruit te ontsnappen. Dezelfde vaststelling kunnen we maken op vlak van vaardighedenonderbenutting: intensiever zoeken naar werk verhoogt de kans om terug een job te vinden die de vaardigheden onderbenut ten opzichte van het vinden van een adequate job op vlak van vaardigheden.

In hypothesen 2 en 3 veronderstelden we dat willekeurig zoeken tijdens werkloosheid de kans zou doen verhogen om werkloos te blijven (hypothese 2) of terug ondertewerkgesteld te worden (hypothese 3). Tabel 2 toont aan dat dit inderdaad het geval is voor ondertewerkstelling op vlak van loon en voor overkwalificatie, maar niet voor

vaardighedenonderbenutting. We kunnen daardoor hypothesen 2 en 3 deels bevestigen.

Vervolgens verwachtten we dat een gefocuste zoekstrategie de kans zou doen afnemen om werkloos te blijven (hypothese 4) of terug ondertewerkgesteld te worden (hypothese 5). We kunnen dit bevestigen voor vaardighedenonderbenutting en ondertewerkstelling op vlak van loon, maar niet voor overkwalificatie. Dit betekent dat we ook hypothesen 4 en 5 deels kunnen bevestigen.

Ten slotte, in lijn met hypothesen 6 en 7 vinden we dat een exploratieve zoekstrategie de kans verkleint om werkloos te blijven of terug ondertewerkgesteld te worden voor vaardighedenonderbenutting en ondertewerkstelling op vlak van loon. Net als bij hypothesen 4 en 5 kunnen we echter geen significant effect constateren voor overkwalificatie. We kunnen hypothesen 6 en 7 dus ook maar deels bevestigen.

Algemene conclusie

Het doel van deze studie was om na te gaan of werkloosheid een kans kan betekenen voor voormalig ondertewerkgestelde personen om opnieuw een adequate job te vinden. We bestudeerden dit voor drie types van ondertewerkstelling: vaardighedenonderbenutting, ondertewerkstelling op vlak van loon en overkwalificatie.

De beschrijvende statistieken uit deze studie toonden eerst en vooral aan dat personen die ondertewerkgesteld waren vooraleer ze werkloos werden het moeilijker hebben om terug een job op niveau te vinden. Er kunnen hiervoor verschillende verklaringen zijn. Het is mogelijk dat voormalige ondertewerkgestelden vrijwillig kiezen voor een job die in lijn ligt met hun voorgaande werkervaring. Anderzijds zouden ze zich minder competent kunnen voelen om te solliciteren voor een job die terug op hun niveau is. Het is ook mogelijk dat werkgevers de voorgaande werkervaring in ondertewerkstelling beschouwen als een signaal van lagere bekwaamheid en hen daardoor minder kansen geven op een 'goeie' job. Hoe dan ook, deze vaststelling toont aan dat het niet evident is voor voormalige ondertewerkgestelden om hun werkloosheidsperiode te zien als een kans om hun vorige werksituatie te verbeteren.

Toch zijn er een deel respondenten uit onze steekproef die erin slagen om te ontsnappen uit ondertewerkstelling. We vermoedden in deze studie dat hun zoekgedrag hiervoor aan de basis zou kunnen liggen. We focusten daartoe op twee types zoekgedrag: kwantitatief zoekgedrag (zoekintensiteit) en kwalitatief zoekgedrag (zoekstrategie). Een eerste vaststelling is dat harder zoeken naar werk geen impact heeft op het werkloos blijven versus het terug vinden van een adequate job. Bovendien vinden we terug dat als er toch een job gevonden wordt, harder zoeken er eerder voor zorgt dat deze terug onder het niveau is dan dat het een adequate job op niveau is (in het geval van vaardighedenonderbenutting en ondertewerkstelling op vlak van loon). Dit wijst erop dat hard zoeken op zich niet helpt om uit ondertewerkstelling te ontsnappen, en zelf nefast kan zijn. Deze vaststelling ondersteunt eerdere studies die suggereren dat zoekkwantiteit er niet in slaagt om veel variëteit in kwaliteit van hertewerkstelling te verklaren (bijvoorbeeld Koen et al., 2010; Saks, 2005; Van Hooft et al., 2013).

Ons onderzoek toont verder aan dat de kwaliteit van de zoektocht naar werk belangrijker is om te ontsnappen aan ondertewerkstelling dan puur het leveren van veel zoekinspanningen. We verwachtten dat willekeurig zoeken naar nieuw werk er eerder zou voor zorgen dat voormalige ondertewerkgestelden het moeilijk zouden hebben om terug een job op niveau te vinden. Dit werd grotendeels bevestigd in onze data. Willekeurig zoeken vergroot de kans om werkloos te blijven of opnieuw terecht te komen in ondertewerkstelling op vlak van loon of diplomaniveau. Wat vaardighedenonderbenutting betreft vinden we echter geen significante impact. Werkgevers zouden willekeurig zoeken bij personen die hun vaardigheden onderbenutten in hun vorige job mogelijk minder als een negatief signaal kunnen beschouwen, aangezien dit type ondertewerkstelling over het algemeen minder zichtbaar is op een cv. Onze resultaten geven verder aan dat gefocust of exploratief zoeken kan helpen om uit ondertewerkstelling te ontsnappen. Het doet de kans afnemen om werkloos te blijven of opnieuw ondertewerkgesteld te worden ten opzichte van het vinden van een job op niveau op vlak van vaardigheden en loon.

Implicaties voor beleid en praktijk

In deze studie hebben we ons gericht op het verklaren van hoe werkloze personen die voorheen ondertewerkgesteld waren uit hun ondertewerkstelling kunnen geraken via hun eigen zoekgedrag. Veelvuldig onderzoek heeft aangetoond dat ondertewerkstelling kan leiden tot tal van psychosociale neveneffecten (McKee-Ryan & Harvey, 2011) en dat het vaak moeilijk is om uit een dergelijke situatie te geraken (Baert, Cockx, & Verhaest, 2013). Aangezien beleidsmensen en onderzoekers er steeds meer van overtuigd raken dat duurzame en kwaliteitsvolle loopbanen erg belangrijk zijn (bijvoorbeeld Frins, Van Ruyseveldt, & Syroit, 2011), is onderzoek naar hoe men kan ontsnappen aan een minder duurzaam loopbaanpad erg belangrijk. Het belang van werkbaarheid van jobs zal in de toekomst ook alleen maar toenemen, gegeven de grote uitdaging in de westerse wereld om mensen langer aan het werk te houden. In het oplossen van deze vergrijzingsproblematiek kan werkbaarheid van de job een doorslaggevende rol spelen.

Onze studie toont aan dat kwaliteit van het zoekgedrag belangrijk kan zijn om terug een job op niveau te vinden. Echter, in het huidige Belgische en zelfs Europese werklozenbeleid wordt voornamelijk gecontroleerd of de werkloze voldoende inspanningen levert bij het zoeken naar werk, waarbij er minder aandacht uitgaat naar hoe kwaliteitsvol werklozen zoeken. Inderdaad, na een aantal maanden werkloosheid wordt tijdens een interview in hoofdzaak geëvalueerd hoeveel sollicitaties de werkloze uitstuurde (zie bijvoorbeeld Vansteenkiste & Herremans, 2015). Indien men vindt dat de werkloze niet hard genoeg zoekt, kan dat op termijn aanleiding geven tot het (tijdelijk) verliezen van werkloosheidsuitkeringen. Dit lijkt erop te wijzen dat er beleidsmatig voornamelijk aandacht wordt geschonken aan de zoekintensiteit die de werkloze aan de dag legt en minder aan de strategie die hij/zij daarbij hanteert. Nochtans tonen onze resultaten aan dat het niet zozeer de pure intensiteit van het zoeken is die belangrijk is voor een kwaliteitsvolle hertewerkstelling, maar dat vooral de zoekstrategie dit mee bepaalt. Beleidsmatig zouden we vanuit de resultaten van dit onderzoek dan ook aanraden om meer rekening te houden met de strategie die werklozen hanteren in hun zoektocht naar werk en deze bij te sturen waar nodig.

Ons onderzoek leert inderdaad dat het ook belangrijk is om werklozen te stimuleren om een goede zoekstrategie te gebruiken. Onderzoek toont aan dat het mogelijk is om werklozen bepaalde zoekgedragingen aan te leren (bijvoorbeeld Dov & Arie, 1993). Toch zou het kunnen dat de huidige Belgische (en zelfs Europese) wetgeving werklozen te veel leidt naar het hanteren van een willekeurige strategie in hun zoektocht naar werk. In België wordt hoe werklozen moeten zoeken naar werk grotendeels gevat in de 'wet van de passende dienstbetrekking'. Deze wet verplicht werklozen om volgens bepaalde criteria te zoeken naar werk. Zo moeten Belgische werklozen na enkele maanden werkloosheid jobs zoeken en aanvaarden met gelijk welke jobinhoud of die een lager loon uitbetalen dan hun vorige job (Vansteenkiste, 2014; Vansteenkiste & Herremans, 2015). Dergelijke wetgeving zou ervoor kunnen zorgen dat werklozen geneigd zijn hun zoektocht naar werk meer willekeurig aan te pakken, aangezien ze verplicht worden verschillende types van jobs te aanvaarden. Vanuit die optiek is het belangrijk om voldoende begeleiding te voorzien voor werklozen waarin ook aandacht wordt geschonken aan het aanleren van goede zoekstrategieën zoals een exploratieve of gefocuste zoekstrategie.

Momenteel wordt in de werklozenreglementering voornamelijk extra begeleiding voorzien voor werklozen uit specifieke doelgroepen. Denk aan het systeem van 'sluitend maatpak', waarbij de intensiteit van begeleiding aangepast wordt naar gelang de noden en het profiel van de werkloze. Werklozen van wie men verwacht dat ze meer moeilijkheden zullen ondervinden in het zoeken naar werk krijgen een intensiever begeleidingstraject met remediërende acties zoals sollicitatietraining. Vanuit onze resultaten zouden we aanraden om die extra begeleiding niet enkel te laten afhangen van de persoonlijke kenmerken van de werkloze (zoals leeftijd en opleidingsniveau), maar ook de voorgaande werksituatie in rekening te brengen. Ons onderzoek toont duidelijk aan dat ondertewerkgestelden die werkloos worden het erg moeilijk hebben om uit deze situatie te geraken en terug een meer duurzaam loopbaanpad te vinden. Ze worden waarschijnlijk geconfronteerd met een dubbel stigma: een stigma door hun werkloosheid en een stigma door hun voorgaande job in ondertewerkstelling. Ondertewerkstelling is op maatschappelijk vlak nochtans een suboptimale situatie

die kosten met zich meebrengt: mensen worden niet ingezet volgens hun aangeleerde capaciteiten, waardoor onder meer investeringen in hogere studies verloren gaan. Begeleiding van werklozen koppelen aan de vroegere werksituatie en dus extra begeleiding voorzien voor voormalige ondertewerkgestelden die geen kwaliteitsvolle zoekstrategie hanteren zou dan ook kunnen lonen omdat dit kan helpen om deze personen terug richting duurzame jobs te krijgen. Bovendien richt deze extra begeleiding zich best niet zozeer op het louter aanleren van kwantitatieve zoekstrategieën, maar is het van belang ook voldoende stil te staan bij de kwaliteit van het zoekgedrag via bijvoorbeeld het aanleren van een exploratieve of gefocuste zoekstrategie.

Toch moeten we er ook op wijzen dat zoekgedrag maar een deel bepaalt van de kans om opnieuw in een adequate job terecht te komen. Dit kan wijzen op het feit dat de voormalige ondertewerkgestelden die werkloos worden via hun gedrag niet alles kunnen wijzigen aan deze situatie. Inderdaad, er kunnen ook voor werkgevers drempels bestaan om deze werklozen een kans te geven terug op niveau te werken. Deze factoren liggen buiten de macht van de voormalige ondertewerkgestelden. Naast het voorzien van extra begeleiding voor degenen die minder kwaliteitsvol zoeken, is het dan ook zaak om werkgevers mee te overtuigen dat ondertewerkstelling niet noodzakelijk lagere competenties impliceert. Ook beleid gericht op werkgevers lijkt daarom aangewezen.

Sarah Vansteenkiste
 Marijke Verbruggen
 Steunpunt WSE

Bibliografie

- Aldag, R., & Power, D. (1986). An empirical assessment of computer-assisted decision analysis. *Decision Sciences*, 17, 572-588.
- Baert, S., & Verhaest, D. (2014). Unemployment or overeducation: which is a worse signal to employers? *IZA Discussion Papers*, 8312, 25p.
- Baert, S., Cockx, B., & Verhaest, D. (2013). Overeducation at the Start of the Career: Stepping Stone or Trap? *Labour Economics*, 25, 123-140.
- Barber, A., Daly, C., Giannantonio, C., & Phillips, J. (1994). Job search activities: An examination of changes over time. *Personnel Psychology*, 47, 739-766.
- Blau, G. (1994). Testing a two-dimensional measure of job search behavior. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 59, 288-312.
- Crossley, C. D., & Highhouse, S. (2005). Relation of job search and choice process with subsequent satisfaction. *Journal of Economic Psychology*, 26(2), 255-268.
- Dov, E., & Arie, A. (1993). Self-efficacy training to speed reemployment: Helping people to help themselves. *Journal of Applied Psychology*, 78(3), 352-360.
- Erdogan, B., Bauer, T., Peiró, J.M., & Truxillo, D. (2011). Overqualified employees: Making the best of a potentially bad situation for individuals and organizations. *Industrial and Organizational Psychology*, 4, 215-232.
- European Commission. (2013). *Employment and social developments in Europe 2012*. Brussels: European Commission. Employment, Social Affairs and Inclusion.
- Feldman, D. (1996). The nature, antecedents and consequences of underemployment. *Journal of Management*, 22, 385-407.
- Feldman, D., Leana, C., & Bolino, M. (2002). Underemployment and relative deprivation among reemployed executives. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 75, 453-471.
- Forret, M., Sullivan, S., & Mainiero, L. (2010). Gender role differences in reactions to unemployment: Exploring psychological mobility and boundaryless careers. *Journal of Organizational Behavior*, 31, 647-666.
- Frins, W., Van Ruysseveldt, J., & Syroit, J. (2011). Doorwerken tot aan het pensioen? Samenhang tussen werkenmerken en het ingeschatte doorwerkvermogen. *Gedrag en Organisatie*, 24(4), 393-410.
- Kanfer, R., Wanberg, C., & Kantrowitz, T. (2001). Job search and reemployment: A personality-motivational analysis and meta-analytic review. *Journal of Applied Psychology*, 86, 837-855.
- Koen, J., Klehe, U. C., Van Vianen, A. E., Zikic, J., & Nauta, A. (2010). Job-search strategies and reemployment quality: The impact of career adaptability. *Journal of Vocational Behavior*, 77(1), 126-139.
- Kristof-Brown, A., Zimmerman, R., & Johnson, E. (2005). Consequences of individuals' fit at work: a meta-analysis of person-job, person-organization, person-group, and person-supervisor fit. *Personnel Psychology*, 58, 281-342.
- McKee-Ryan, F., & Harvey, J. (2011). "I have a job, but...": A review of underemployment. *Journal of Management*, 37(4), 962-996.
- Price, R., Choi, J.N., & Vinokur, A. (2002). Links in the Chain of Adversity Following Job Loss: How Financial Strain and Loss of Personal Control Lead to Depression, Impaired Functioning, and Poor Health. *Journal of Occupational Health Psychology*, 7, 302-312.

- Saks, A. (2005). Job search success: A review and integration of the predictors, behaviors and outcomes. In S. Brown & R. Lent (Eds.), *Career development and counseling: Putting theory and research to work*, 155-179. Hoboken, New Jersey: John Wiley & Sons, Inc.
- Timmermans, D., & Vlek, C. (1994). An evaluation study of the effectiveness of multi-attribute decision support as a function of problem complexity. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 59, 75-92.
- Van Hoof, E., Wanberg, C., & van Hove, G. (2013). Moving beyond job search quantity: Towards a conceptualization and self-regulatory framework of job search quality. *Organizational Psychology Review*, 3(1), 3-40.
- Van Ryn, M., & Vinokur, A. D. (1992). How did it work? An examination of the mechanisms through which an intervention for the unemployed promoted job-search behavior. *American Journal of Community Psychology*, 20, 577-597.
- Vansteenkiste, S. (2014). *Does flexibility work for the workless? Examining the impact of a flexible job search among unemployed jobseekers*. PhD Thesis, KU Leuven.
- Vansteenkiste, S., & Herremans, W. (2015). *An examination of the flexibility demands towards the unemployed* (WSE Report 2015 nr.2). Leuven: Steunpunt Werk en Sociale Economie.
- Vansteenkiste, S., Verbruggen, M., & Sels, L. (2013). Being unemployed in the boundaryless career era: does psychological mobility pay off? *Journal of Vocational Behavior*, 82, 135-143.
- Vansteenkiste, S., Verbruggen, M., Forrier, A. & Sels, L. (2014). *Lessen voor het Vlaamse arbeidsmarktbeleid uit de Adult Skill Survey (PIAAC)*. VIONA Rapport, vol. juni 2014.