

Overkwalificatie: hoogopgeleid, hoge verwachtingen?

Ongeveer 21% van de Belgische beroepsactieve bevolking is vandaag overgekwalificeerd voor de job die hij of zij uitoefent (bron: Eurostat). Het is niet enkel een actueel en terugkerend thema in de media, maar voor meer dan 1/5 van de jonge hoogopgeleide werknemers is het ook een dagdagelijkse realiteit. Het hoeft weinig betoog dat voor velen van hen deze situatie leidt tot ontevredenheid en toenemende vatbaarheid voor een depressie. Ander onderzoek toont echter aan dat een overgekwalificeerde job eveneens kansrijke posities biedt en zeker niet altijd negatieve gevolgen teweegbrengt. Wat valt er te maken van deze tegenstelling? Of anders gezegd: wanneer wordt overkwalificatie daadwerkelijk een precaire en ongezonde situatie?

Eerst en vooral is het belangrijk om scherp te stellen waarover we spreken. Overkwalificatie wordt in vakspecifieke literatuur ook wel omschreven als verticale mismatch. Er wordt naar gerefereerd wanneer het niveau van het diploma van de werknemer het vereiste diplomaniveau voor de job overstijgt. Deze situatie is potentieel stressvol en kan bijgevolg negatieve implicaties hebben voor het mentaal welzijn van de werknemer. Of zo'n situatie ook daadwerkelijk als negatief ervaren wordt, hangt in zeer grote mate af van bepaalde kenmerken die eigen zijn aan het werk en aan de werkomgeving. Deze kenmerken worden coping resources genoemd en zullen uitmaken in hoeverre sociale stress – stress als gevolg van een onvoorziene gebeurtenis in de levenssfeer – tegengegaan of net aangewakkerd wordt.

In de specifieke situatie van jonge, overgekwalificeerde werknemers blijken drie werkkenmerken van groot belang te zijn om de werkpositie niet als een negatieve en stressvolle situatie aan te voelen. Eerst en vooral is een gevoel van verbondenheid zeer belangrijk. Wie aangeeft creativiteit kwijt te kunnen in de job of merkt dat de creativiteit gestimuleerd wordt omwille van de aard van het werk, voelt zich verbonden met de job en bijgevolg minder overgekwalificeerd.

In de context van verbondenheid wordt het eveneens als positief ervaren wanneer de job de persoonlijkheid verrijkt, bijvoorbeeld omdat het werk de assertiviteit stimuleert of andere vaardigheden helpt te ontwikkelen. Als de werknemer het gevoel heeft dat hij een deel van de persoonlijkheid kwijt kan in de job, zal dit een gevoel van verbondenheid vergroten en wordt dit eveneens geëvalueerd als een positieve ervaring.

Betekenisvol werk

Naast verbondenheid is een gevoel van betekenis ook een zeer belangrijke factor. Werknemers die het gevoel hebben van betekenis te zijn voor hun bedrijf voelen zich nuttig. Het blijkt belangrijk dat ze hun functie op adequate manier kunnen invullen en dat ze aanvoelen een significante rol te spelen in de algemene functionering van het bedrijf. Als ze via het uitoefenen van hun job een belangrijke schakel vormen in het geheel, leidt dit tot een positieve evaluatie van de werkervaring.

Maar dit gevoel van betekenis kan de werkvloer ook overstijgen. Wanneer werknemers niet enkel in hun functie binnen het bedrijf van belang zijn, maar ook in de job op zich een maatschappelijke meerwaarde terugvinden, wordt dit als uitermate positief ervaren. Dit komt voornamelijk naar voren bij personen wiens werk erin bestaat anderen te helpen, bijvoorbeeld in de interim-sector of bij een sociale vzw.

Tenslotte is ook directe sociale steun van de collega's een belangrijk kenmerk. Wanneer men aangeeft informatieve ondersteuning te ervaren op de werkvloer, zal sociale stress worden tegengaan. Idealiter wordt er een op maat gemaakt takenpakket samengesteld voor de overgekwalificeerde werknemer. Dit kan een gevoel van verantwoordelijkheid aanwakkeren en zal de werkevaluatie op zeer positieve wijze beïnvloeden.

Prestatiemaatschappij

Er kan dus geconcludeerd worden dat een gevoel van verbondenheid met het werk, het gevoel betekenisvol werk uit te voeren en het ondervinden van sociale steun op de werkvloer uiterst belangrijke elementen zijn. Deze criteria zullen sociale stress als gevolg van een overgekwalificeerde werkpositie tegengaan en zullen in bepaalde gevallen zelfs het gevoel overgekwalificeerd te zijn volledig wegnemen. Wanneer deze kenmerken niet aanwezig zijn, zo blijkt uit het onderzoek, ervaart de werknemer stress, voelt hij zich niet op zijn plaats en geeft hij aan op zoek te willen gaan naar ander werk.

Deze arbeidskenmerken ten spijt zijn er echter eveneens aanwijzingen van een sociaal stigma verbonden aan overkwalificatie. In onze prestatimaatschappij worden individuen beoordeeld op hun prestaties – of het uitblijven ervan. Het idee heerst namelijk dat iemands prestatie steeds zijn of haar eigen verdienste is. In lijn met dit gedachtegoed gaan we onszelf dan ook vaak vergelijken met een referentiegroep. Dit zijn meestal personen met wie we bepaalde socio-economische kenmerken delen. Presteren deze “gelijken” beter dan wijzelf, bijvoorbeeld door meer geld te verdienen, dan ervaren we stress.

Deze meritocratische vergelijkingsreflex vinden we ook terug bij overgekwalificeerde werknemers. Wanneer men collega's heeft die eveneens overgekwalificeerd zijn, zal men beter kunnen omgaan met de eigen situatie. Maar wanneer personen die als gelijken beschouwd worden – bijvoorbeeld ex-klasgenoten met eenzelfde diploma – een betere functie toegewezen krijgen, zal de overgekwalificeerde werknemer zijn eigen situatie plots wel percipiëren als frustrerend en problematisch.

Filosofische houding

Daarom is het aan te raden om de soms impliciet maar vaak nadrukkelijk aanwezige prestatiedruk ietwat te relativiseren. Een filosofische houding aannemen tegenover gelijken die schijnbaar beter presteren, zou de druk ietwat kunnen verminderen. Op een meer concreet niveau is het aan te raden om tijdens het zoeken naar een job rekening te houden met de jobinhoud en de eigen interesses. Een goede overeenstemming zal een gevoel van verbondenheid versterken.

Ook de werkgever kan een belangrijke rol spelen in de context van overkwalificatie. Zo is het nuttig om enerzijds maximaal in te zetten op de algemene arbeidskwaliteit en anderzijds overgekwalificeerde werknemers te machtigen met meer verantwoordelijkheid en meer uitgebreide taken. Ook extra trainingen en vormingen op de werkvloer zijn geen overbodige luxe.

Tenslotte kan het vanuit een beleidsvisie zinvol zijn om te reflecteren over het nut of de nutteloosheid van een aantal hedendaagse jobs. Hervormingen die een job betekenisvoller maken, voor het bedrijf of voor de samenleving, zullen positief onthaald worden door zowel werknemer als werkgever. Vooreerst is het noodzakelijk om overkwalificatie uitgebreider te onderzoeken. Inzicht en kennis vormen de eerste stappen naar oplossingen.