

1/7/2014



MASTERTHESIS.
FACULTEIT
SOCIALE
WETENSCHAPPEN

OVERKVALIFICATIE EN GELUKSBELEVING
BIJ JONGERE WERKNEMERS

Eva van den Brand 3558789

Kernwoorden: mismatch, overkwalificatie, hoger opgeleid, jongeren en geluk.

Universiteit van Utrecht

Faculteit Sociale wetenschappen

Masterthesis (201000114), Arbeid, Zorg en Welzijn: beleid en interventie

1^o beoordelaar: Dr. Mara Yerkes

2^o beoordelaar: Drs. Rosanne Oomkens- Nuijten



Universiteit Utrecht

Voorwoord

De Master Algemene Sociale Wetenschappen: Arbeid, Zorg en Welzijn; beleid en interventie, is voor mij in 2010 begonnen met de pré-master. Na mijn opleiding tot HBO verpleegkundige was ik opzoek naar meer uitdaging, dat heeft deze master mij geboden op verschillende manieren. Ik ben obstakels tegen gekomenen ik heb nieuwe vaardigheden ontwikkeld. Ik ben niet alleen veel kennis maar ook een aantal dierbare vriendschappen rijker.

Het was voor mij echter niet mogelijk geweest om deze opleiding tot een goed einde te brengen zonder mijn ouders, vriend en zus. Mijn ouders hebben naast financiële steun ook veel projecten nagekeken op spelfouten. Mijn vriend heeft altijd achter mij gestaan en mij gesteund om deze master tot een goed einde te brengen. Mijn zus heeft mij veel bruikbare feedback en tips gegeven om mijn academische vaardigheden te ontwikkelen.

Daarnaast wil ik mijn begeleidster Dr. Mara Yerkes bedanken. Mara heeft mij de juiste vragen op de juiste momenten gesteld om mij verder te helpen met mijn thesis, ze heeft me positieve energie gegeven door ook uit te spreken wat wel goed ging. Deze manier van begeleiden heeft gemaakt dat mijn academische vaardigheden zich hebben ontwikkeld. Prof. Dr. Paul Drijvers heeft mij bruikbare tips gegeven ten aanzien van de data analyse. Het doen van kwantitatief onderzoek bleek uitdagender dan vooraf gedacht. Tevens wil ik Marianne, Henriët en Leydi Johanna bedanken voor de kritische vragen en feedback op mijn thesis.

Veel leesplezier.

Eva van den Brand

Samenvatting

Inleiding: De crisis van 2008 heeft de arbeidspositie van jongeren bemoeilijkt. Jongeren komen minder snel aan een baan en zijn minder kritisch gaan kijken naar de aangeboden functies met als gevolg overkwalificatie (Oorschot & Reeskens, 2012). Overkwalificatie zorgt voor vervelende effecten, maar wat voor invloed hebben deze effecten op de geluksbeleving van overgekwalficeerde jongeren? Mensen die ongelukkig zijn ervaren bijvoorbeeld meer verdriet en minder blijdschap wat lichamelijke klachten tot gevolg kan hebben (Fitoussi, Sen & Stiglitz, 2009). De centrale doelstelling van deze thesis betreft het inzichtelijk maken van de geluksbeleving van hoger opgeleide overgekwalficeerde jongeren. Ook wordt er gekeken naar de invloed van de crisis op de geluksbeleving van overgekwalficeerde jongeren.

Theoretisch kader: Veenhoven (1996, 1998, 2002, 2006, 2008, 2010) heeft veel onderzoek gedaan naar kwaliteit van leven, geluk en tevredenheid. In het theoretisch kader wordt dan ook veel literatuur van Veenhoven aangehaald. Om de geluksbeleving te meten kan worden gevraagd hoe tevreden iemand is met bijvoorbeeld het leven in zijn totaliteit. Tevredenheid heeft betrekking op de waardering van het huidige leven. Toegelicht wordt hoe geluk gemeten kan worden (Veenhoven, 2002). Over het algemeen lijkt er een discrepantie te bestaan tussen de verschillende resultaten die naar voren zijn gekomen binnen de literatuurstudie. Aan de ene kant zou overkwalificatie vervelende gevolgen hebben, zoals een hoger ziekteverzuim en vaker wisselen van baan. Aan de andere kant hebben hoger opgeleide jongeren over het algemeen een betere gezondheid, lijden ze minder onder werkloosheid en hebben ze meer sociale contacten.

Methode: Om de onderzoeksvragen te beantwoorden is er voor gekozen om een secundaire kwantitatieve analyse uit te voeren met de Loonwijzerdataset. Deze dataset leent zich uitstekend voor dit onderzoek omdat geluk gemeten wordt zoals Veenhoven (2002) omschrijft en omdat deze dataset over voldoende data beschikt van overgekwalficeerde hoger opgeleide jongeren. De data zullen middels SPSS worden geanalyseerd.

Resultaten en conclusie: Uit de analyse is gebleken dat overgekwalficeerde jongeren minder gelukkig zijn met het leven in zijn totaliteit, met hun baan en met het loon, dan jongeren die op niveau werken. Op het gebied van tevredenheid met de gezondheid en de balans tussen werk en privé zijn er geen significante verschillen gevonden. De analyse van de data uit 2007 en 2010, over de tevredenheid met het leven in zijn totaliteit van overgekwalficeerde hoger opgeleide jongeren tussen de 22 en 32 jaar, laat geen significante verschillen zien. De crisis lijkt dus weinig invloed te hebben op de geluksbeleving.

Inhoudsopgave

Voorwoord	3
Samenvatting.....	4
1. Inleiding	7
1.1 Leeswijzer.....	10
2. Theoretisch kader	11
2.1 Transitie naar volwassenheid.....	11
2.2 Kwaliteit van leven en geluk	12
2.3.1 Opleidingsniveau en geluk.....	13
2.3.2 Arbeidsparticipatie en geluk	14
2.3.3 Lichamelijke gezondheid en geluk	15
2.3.4 Vaste aanstelling versus tijdelijke aanstelling	15
2.3.5 Fulltime versus parttime	15
2.3.6 Gender en geluk	16
2.3 Conclusie van de theoretische verkenning	17
3. Vraagstelling	18
3.1 Onderzoeksvragen en deelvragen	18
4. Methode en data analyse	19
4.1 Populatie	19
4.2 Data.....	20
4.3 Operationalisering	21
4.3.1 Afhankelijke variabelen	22
4.3.2 Onafhankelijke variabelen	22
4.3.3 Controlevariabelen.....	24
4.4 Omschrijving van de variabelen	25
4.5 Analysemethode	28
5. Resultaten	30
5.1 Analyse onderzoeksvraag 1	30
5.2 Vergelijking op basis van gemiddelden (OV1)	35
5.2.1 Opleidingsniveau	35
5.2.2 Soort aanstelling	37
5.2.3 Omvang aanstelling	39
5.2.4 Gender	41

5.3 Analyse onderzoeksvraag 2	43
6. Conclusie	45
7. Discussie en aanbeveling	50
8. Reflectie op het onderzoek	52
9. Literatuur	53
Bijlage I: Frequentie tabellen onafhankelijke variabelen	57
Bijlage II: Frequentie tabellen afhankelijke variabelen en de Mann-Withney U- toets	59

1. Inleiding

De postindustriële samenleving brengt nieuwe sociale risico's met zich mee, dit zijn risico's die ontstaan door bijvoorbeeld toetreding van vrouwen tot de arbeidsmarkt, snel verouderende kennis, onzekere tijdelijke banen, vergrijzing en afstemming van het werk op het gezinsleven. Deze nieuwe sociale risico's treffen voornamelijk werkende moeders, laaggeschoolde werknemers, gezinnen met kleine kinderen, etnische minderheden en jongeren (Morel, Palier & Palme, 2012). Naast het feit dat de huidige samenleving kampt met nieuwe sociale risico's is er vanaf 2008 sprake van een economische crisis. Deze economische crisis roept nieuwe vragen op met betrekking tot de houdbaarheid van de huidige verzorgingsstaat (Yerkes & Van der Veen, 2011). In de toekomstige verzorgingsstaat zal de focus meer liggen op wederkerigheid tussen rechten en plichten voor de burger. De verantwoordelijkheid van het individu krijgt hierbij een steeds prominentere plaats, waarbij sociale mobiliteit en gelijke kansen niet uit het oog verloren mogen worden (Pintelon, Cantillon, van den Bosch & Whelan, 2013). Pintelon en anderen (2013) zijn ervan overtuigd dat welvaartsstaten een nieuwe balans moeten vinden tussen groei van de arbeidsparticipatie en sociale bescherming van de burger die redelijkerwijs passend is binnen het huidige tijdsbestek. Deze balans is erg belangrijk voor jongeren omdat gedurende de economische crisis steeds duidelijker is geworden dat jongvolwassenen het meest worden geconfronteerd met de gevolgen van de crisis (Morel, Palmier & Palme, 2012). De gevolgen zijn onder andere zichtbaar in het moeilijker kunnen vinden van een passende baan, werken op basis van tijdelijke contracten en werkloosheid. De Europese samenleving wordt onder andere geconfronteerd met het falen van beleid gericht op arbeidsparticipatie, omdat het beleid de focus legt op het mannelijke kostwinners model en werknemers met een vaste baan. De kwetsbare positie waarin jongeren verkeren wordt hierdoor onvoldoende ondersteund en verbeterd. De positie van groepen die geconfronteerd worden met nieuwe sociale risico's is daarnaast verslechterd door de economische crisis. Bijvoorbeeld, de jeugdwerkloosheid is onder invloed van de crisis in zes jaar tijd gemiddeld 4,3% gestegen in de 27 Europese landen (Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD), 2014). In 2006 was de gemiddelde jeugdwerkloosheid onder de 15 t/m 24 jarigen in Europa 17,1%, in 2012 is dit tot 21,4% gestegen (OECD, 2014). Er wordt dan ook wel gesproken over een jeugdwerkloosheids crisis. De hoge werkloosheid onder jongeren is daarom een steeds belangrijkere focus in sociaal wetenschappelijk onderzoek (Deaton & Kahneman, 2010; Korpi en Táhlin, 2009; Oorschot & Reeskens, 2012; Veenhoven, 2002). Hieruit blijkt dat jeugdwerkloosheid vooral de groep lager opgeleide

jongeren treft. Onder hoger opgeleide jongeren is er sprake van een lager werkloosheidspercentage dan onder de groep jongeren in het algemeen (International Labour Organization (ILO), 2013; Oorschot & Reeskens, 2012). Naast het feit dat er sprake is van een hogere werkloosheid wordt de wachttijd voor jongeren om een geschikte baan te vinden steeds langer. Deze lange wachttijd leidt op termijn tot een slechte aansluiting op de arbeidsmarkt omdat sommige jongeren uiteindelijk het actief zoeken naar een geschikte baan opgeven (ILO, 2013). Jongeren kijken minder kritisch naar de baan die ze accepteren, zij werken liever onder hun niveau dan werkloos te zijn. Dit betekent dat er bij deze groep vaker sprake is van overkwalificatie, daarnaast heeft deze groep vaker een parttime aanstelling en een tijdelijk contract (ILO, 2013; Oorschot & Reeskens, 2012). Vaste aanstellingen zijn moeilijk te vinden (Oorschot & Reeskens, 2012). Hieruit kan geconcludeerd worden dat niet alleen lager opgeleide jongeren benadeeld worden door de verslechterde arbeidsmarkt, ook hoger opgeleide jongeren ondervinden problemen met name op het gebied van overkwalificatie.

De kwetsbare positie waarin jongeren zich bevinden blijkt niet tijdelijk te zijn (Dolton & Vignoles, 2000). Er is daarom vanuit de overheid de laatste jaren steeds meer belangstelling voor het fenomeen ‘mismatch’ (European Center for the Development of Vocational Training (Cedefop), 2012). Er is sprake van mismatch als een werknemer over- of ondergekwalificeerd is voor de functie die hij of zij vervult. Bij overkwalificatie is de genoten opleiding hoger dan het benodigde opleidingsniveau voor de geaccepteerde functie en bij onderkwalificatie is de genoten opleiding lager dan het benodigde opleidingsniveau voor de geaccepteerde functie (Groot & Maassen van den Brink, 2000; Groeneveld & Hartog, 2004; Handel, 2003; Sicherman, 1991). De overkwalificatie van onderbenutte werknemers brengt verschillende problemen met zich mee (Sicherman, 1991) zoals een lager salaris dan mensen met een gelijkwaardige opleiding die op niveau werken (Cedefop, 2012; Sicherman, 1991), ze wisselen vaker van baan, krijgen minder bijscholing aangeboden op het werk (Cedefop, 2012; Groeneveld & Hartog, 2004; Groot & Maassen van den Brink, 2000; Sicherman, 1991), ervaren een lagere arbeidstevredenheid, hebben meer last van gezondheidsproblemen (waarbij er sprake is van een hoger ziekteverzuim), hebben vaak flexibele contracten en vervullen meer parttime functies dan collega’s die op niveau werken (Cedefop, 2012; ILO, 2013; Oorschot & Reeskens, 2012). Opvallend is dat jongere werknemers vaker overgekwalificeerd zijn dan oudere werknemers (Korpi en Táhlín, 2009; Groot & Maassen van den Brink, 2000; Sicherman, 1991), dit bevestigt de kwetsbare positie waarin jongeren zich bevinden.

Deze effecten van overkwalificatie hebben mogelijke gevolgen voor de geluksbeleving van deze groep. Hoewel er veel wetenschappelijk onderzoek is gedaan naar de geluksbeleving in het algemeen zijn deze onderzoeken veelal gericht op de gevolgen van ziekten of aandoeningen op geluksbeleving en psychologisch van aard (Fitoussi, Sen & Stiglitz, 2009). Er is derhalve onvoldoende inzicht in de geluksbeleving van hoger opgeleide overgekwalificeerde jongeren. Mensen die ongelukkig zijn en dus een slechtere kwaliteit van leven ervaren, hebben meer last van stress, zijn vaker verdrietig, hebben meer pijn en ervaren minder blijdschap (Fitoussi, Sen & Stiglitz, 2009). Factoren als gezondheid, het salaris, de werkuren en de mogelijkheden tot leren op het werk zijn factoren die van invloed kunnen zijn op geluk (Fitoussi, Sen & Stiglitz, 2009). Bij de groep hoger opgeleide jongeren zien we met betrekking tot de eerder genoemde factoren dat zij minder opleidingen aangeboden krijgen op het werk, in verhouding een lager salaris ontvangen en een slechtere lichamelijke gezondheid ervaren. Ten gevolge van de crisis is overkwalificatie toegenomen (Korpi en Tählin, 2009; Groot & Maassen van den Brink, 2000; Sicherman, 1991). Dit is een actueel probleem waarover we nog te weinig weten. Overkwalificatie kan schadelijk zijn voor het individu, voor bedrijven en uiteindelijk voor de samenleving als deze jongeren niet op niveau kunnen participeren op de arbeidsmarkt (Cedefop, 2012). Individueel wordt het vertrouwen dat jongeren hebben in de arbeidsmarkt minder als zij de vaardigheden die zijn aangeleerd in het onderwijs niet op professionele wijze kunnen toepassen (Knijn & Plantenga, 2012). Voor het bedrijfsleven is er sprake van schadelijke effecten omdat overgekwalificeerde werknemers een hoger verzuim laten zien (Cedefop, 2012) en vaker van baan wisselen (Cedefop, 2012; Groeneveld & Hartog, 2004; Groot & Maassen van den Brink, 2000; Sicherman, 1991). Voor de samenleving en de economische ontwikkeling in het algemeen is het belangrijk dat deze jongeren participeren op de arbeidsmarkt. Dit bestrijdt armoede, gaat sociale ongelijkheid tegen en vormt de belangrijkste bron van inkomsten (de Beer, 1999).

Alle zojuist genoemde effecten beïnvloeden het werkplezier van de werknemer en de winst van de werkgever. De effecten zijn echter gebaseerd op overkwalificatie in het algemeen. Of deze effecten ook zichtbaar zijn voor de steeds grotere groep overgekwalificeerde hoger opgeleide jongeren is niet duidelijk. Tevens hebben de zojuist genoemde effecten voornamelijk betrekking op het werk maar er is voor deze groep nog weinig bekend over de effecten van overkwalificatie op de tevredenheid met het leven en het geluk van deze groep. De centrale doelstelling van deze thesis betreft daarom het inzichtelijk maken van de

geluksbeleving van hoger opgeleide overgekwalificeerde jongeren. Daarnaast zal er een vergelijking gemaakt worden tussen 2007 en 2010 om tevens te onderzoeken wat de impact van de crisis is op de geluksbeleving van deze overgekwalificeerde hoger opgeleide jongeren. De centrale vraag van deze thesis luidt daarom: *Wat is het effect van overkwalificatie op de geluksbeleving voor hoger opgeleide werkzame Nederlandse jongeren in tijden van de crisis?*

1.1 Leeswijzer

In hoofdstuk 2 zal aandacht worden besteed aan het theoretische raamwerk waar deze thesis op rust. In hoofdstuk 3 worden de centrale vraagstelling en de relevantie van dit onderzoek toegelicht. In hoofdstuk 4 zal een toelichting gegeven worden op de gekozen onderzoeksmethode. Hoofdstuk 5 geeft de resultaten van het onderzoek weer en in hoofdstuk 6 wordt de conclusie omschreven middels de beantwoording van de hoofd- en deelvragen. In hoofdstuk 7 worden de discussie en de aanbevelingen beschreven en ter afsluiting zal in hoofdstuk 8 worden gereflecteerd op het onderzoeksproces.

2. Theoretisch kader

Het theoretisch kader wordt gebruikt als de verklaring voor de verschillen in geluksbeleving. Dit kader vormt de basis voor het verdere onderzoek naar geluksbeleving van overgekwalificeerde hoger opgeleide Nederlandse jongeren.

2.1 Transitie naar volwassenheid

Sinds het uitbreken van de financieel-economische crisis is het steeds duidelijker geworden dat vooral jongvolwassenen het meest worden geconfronteerd met de slechte vooruitzichten wat betreft banen en arbeidsinkomen alsmede de mogelijkheid om een gezin te stichten. Deze slechte vooruitzichten hebben langdurige effecten voor het gezinsleven, werkgelegenheid, carrière en politiek perspectief (Knijn & Plantenga, 2012). De laatste decennia is de inkomensongelijkheid snel gegroeid en zijn de armoedecijfers onder jongvolwassenen gestegen. Het lijkt er op dat jongeren en langdurig werklozen de last van de instabiele arbeidsmarkt moeten dragen. Jongeren hebben een kort arbeidsverleden waardoor ze minder aanspraak kunnen maken op financiële ondersteuning vanuit de overheid. Dit bemoeilijkt de positie en financiële onafhankelijkheid van jongeren (Majamaa, 2014). Knijn & Plantenga (2012) omschrijven dat er vier stadia zijn in de transitie naar volwassenheid. Het eerste is het vertrek uit het ouderlijk huis. Jongeren gaan tegenwoordig op latere leeftijd uit huis dan eerdere generaties. De reden hiervoor is tweeledig. Er is een grotere en groeiende baan- en inkomensonzekerheid en jongeren studeren langer (Knijn & Plantenga, 2012). Het hebben van een baan en een inkomen zijn in grote mate bepalend voor het tijdstip waarop jongeren het ouderlijk huis verlaten. Het is daarnaast moeilijker om het ouderlijk huis te verlaten met behoud van de levensstandaard en voor alleenwonende jongeren is het armoederisico erg groot (Majamaa, 2014). Het tweede stadium is werkzaam zijn op de arbeidsmarkt en het verdienen van een eigen inkomen. De werkloosheid onder jongeren is de laatste jaren erg gestegen en de kans op een vaste baan is niet groot. Vergeleken met eerdere generaties besteden jongeren daarnaast meer tijd aan onderwijs en hebben hierdoor een hogere opleidingskwalificatie, maar zijn ook ouder als ze beginnen met werken (Knijn & Plantenga, 2012). Een hogere opleiding vergroot de kans op een baan maar is geen garantie voor een stabielere arbeidsmarktpositie (Majamaa, 2014). Het derde stadium is het aangaan van een relatie, dit is tegenwoordig niet vanzelfsprekend meer in de vorm van een huwelijk. Jongeren vinden in toenemende mate dat een relatie geen publieke erkenning behoeft in de vorm van een huwelijk. Het laatste stadium betreft het ouderschap. Het kiezen voor kinderen kan

negatief worden beïnvloed doordat het moeilijk is te schatten wat de kansen zijn op een reguliere baan. Veel jongeren zijn werkloos of hebben tijdelijke banen met inkomensonzekerheid wat er toe leidt dat deze groep minder makkelijk een hypotheek kan krijgen om een geschikt huis te kopen en een gezin te stichten. Dit kan leiden tot uitstel van het huwelijk en het krijgen van kinderen (Knijn & Plantenga, 2012). De positie waarin jongeren zich bevinden is problematisch, ze verlaten het ouderlijk huis later, starten later met het opbouwen van een arbeidsverleden en gezinsvorming wordt uitgesteld. Daarnaast verkeert deze groep in een moeilijke positie door de crisis en is overkwalificatie een groeiend probleem. De groeiende overkwalificatie en de negatieve effecten van deze overkwalificatie zouden doen verwachten dat de geluksbeleving van deze doelgroep negatief wordt beïnvloed. Over het algemeen zijn jongeren hoger opgeleid dan vorige generaties maar dit lost de genoemde problemen voor deze groep niet op.

2.2 Kwaliteit van leven en geluk

Kwaliteit van leven is een breed begrip, het omvat in de volle breedte wat we ervaren in het leven. Kwaliteit van leven wordt regelmatig gelijkgesteld aan de afwezigheid van ellende en de aanwezigheid van geluk (Veenhoven, 1998). Geluk kent echter vele definities. In de ruimste zin van het woord zou geluk synoniem staan voor een ‘goed leven’, ‘welzijn’ en ‘kwaliteit van leven’. Je kunt ook kijken naar delen van tevredenheid. Dit houdt tevredenheid in met betrekking tot bepaalde onderdelen van het leven (Veenhoven, 2002). Hierbij kan gedacht worden aan loon, baan en gezondheid. Timmermans & Veenhoven (1998) omschrijven dat geluk twee betekenissen heeft, namelijk plezier in het leven hebben en in goede omstandigheden verkeren. Een betere complete definitie is dat er gesproken kan worden over geluk als het oordeel van het leven in zijn totaliteit als positief wordt ervaren. Deze vorm van geluk kan alleen door het individu zelf beoordeeld worden (Timmermans & Veenhoven, 1998). Geluk kan worden uitgedrukt in de vorm van tevredenheid. Is iemand in voldoende mate tevreden met het leven? Deze levensvoldoening kan worden gebruikt om de mate van geluk als waardering van het huidige leven dat iemand leidt aan te geven (Veenhoven, 2002). Alle zojuist genoemde beschrijvingen worden gebundeld in deze laatste omschrijving die als het meest relevant wordt beschouwd voor deze thesis, omdat deze omschrijving van geluk het meest compleet is.

Volgens Veenhoven (2002) is men in staat om op individueel niveau aan te geven hoe tevreden men is met onderdelen van het leven of het leven in zijn totaliteit in de vorm van levensvoldoening. Met andere woorden, mensen kunnen zelf aangeven hoe gelukkig ze zijn. De subjectieve geluksbeleving is hierdoor de laatste jaren een steeds belangrijker onderdeel van sociaalwetenschappelijk onderzoek (Deaton & Kahneman, 2010; Veenhoven, 2002). Vanuit deze onderzoeken wordt gesteld (Veenhoven 2006) dat mensen in derde wereld landen over het algemeen minder gelukkig zijn dan mensen die in een westerse samenleving wonen. Vanuit de psychologie kan echter beredeneerd worden dat er pas ruimte voor ‘geluk’ is als er in bepaalde basisbehoeften is voorzien. De hiërarchische theorie van behoeften van Maslow (1943) stelt dat er vijf basisbehoeften zijn waaraan moet worden voldaan voordat men in staat is om naar een hoger niveau van behoeften over te gaan. De eerste behoefte is biologisch van aard, men heeft zuurstof, water, voedsel en een stabiele lichaamstemperatuur nodig om te overleven. Als hieraan is voldaan komt de behoefte om te voorzien in veiligheid. De derde behoefte is de drang om liefde en affectie te krijgen en te geven. De vierde behoefte is die van eigenwaarde, zelfrespect en het ontvangen van respect. Als laatste basisbehoefte beschrijft Maslow de zelfactualisatie, hiermee wordt bedoeld dat men de ruimte heeft om te gaan ontwikkelen waartoe men op basis van talenten voorbestemd is (Maslow, 1943). Veenhoven (2006) betoogt dat hoe moderner het land is, des te gelukkiger de burgers. Dit is mogelijk het gevolg van het feit dat er in moderne samenlevingen voorzien wordt in de basis behoeften als het primaire fundament van geluk. Binnen westerse samenlevingen zijn er echter ook verschillen in de mate van geluk (Veenhoven, 2006). Belangrijke factoren die gerelateerd kunnen zijn aan de geluksbeleving van individuen zijn opleidingsniveau, arbeidsparticipatie, gezondheid, soort aanstelling, omvang van de aanstelling en gender.

2.3.1 Opleidingsniveau en geluk

Opleidingsniveau wordt belangrijk geacht voor de geluksbeleving, onafhankelijk van wat mensen bezitten en de omvang van het dienstverband (Veenhoven, 2010). In landen waar de bevolking hoger is opgeleid en waar meer opleidingsmogelijkheden zijn, zijn de burgers over het algemeen gelukkiger (Veenhoven, 2006). Het opleidingsniveau wordt sterk geassocieerd met geluksbeleving. Bij hoger opgeleiden is er over het algemeen sprake van een lagere werkloosheid, ze hebben meer sociale contacten en een grotere maatschappelijke en politieke betrokkenheid (Fitoussi, Sen & Stiglitz, 2009; Veenhoven, 2010). Daarnaast beschermt politieke vrijheid en het behouden van autonomie mensen tegen onrecht en mishandeling wat

mensen gelukkiger maakt (Veenhoven, 2006). Er is geen duidelijke oorzaak gevolg relatie maar er bestaat wel consensus over het feit dat een hoger opleidingsniveau deze voordelen met zich meebrengt (Fitoussi, Sen & Stiglitz, 2009; Veenhoven, 2010). Een hoger opleidingsniveau zou de geluksbeleving van jongeren volgens deze literatuur positief moeten beïnvloeden.

2.3.2 Arbeidsparticipatie en geluk

Betaald werk vormt de identiteit van individuen en biedt mogelijkheden tot sociale interactie. Sociale interactie verhoogt de kwaliteit van leven waardoor mensen zich onder andere gezonder voelen en sneller aan een baan komen. Geluk is een bijkomstigheid als vermogens van mensen op de juiste manier worden gebruikt (Fitoussi, Sen & Stiglitz, 2009; Veenhoven, 2010). Mensen die werkloos zijn ervaren over het algemeen een lagere kwaliteit van leven en zijn ongelukkiger dan mensen met een baan. Ze hebben meer zorgen, ervaren minder blijdschap en ervaren emoties als verdriet, stress en pijn sterker (Fitoussi, Sen & Stiglitz, 2009). Overgekwalficeerde jongeren participeren op de arbeidsmarkt maar ervaren wel verschillende problemen van deze overkwalificatie (Sicherman, 1991). Zo ontvangen overgekwalficeerde werknemers een lager salaris dan mensen met een gelijkwaardige opleiding die op niveau werken (Cedefop, 2012; Sicherman, 1991), ze wisselen vaker van baan (Cedefop, 2012; Groeneveld & Hartog, 2004; Groot & Maasen van den Brink, 2000; Sicherman, 1991), ervaren een lagere arbeidstevredenheid, hebben meer last van gezondheidsproblemen, hebben vaak flexibele contracten en vervullen meer parttime functies dan collega's die op niveau werken (Cedefop, 2012; ILO, 2013; Oorschot & Reeskens, 2012). Om de veronderstelde relaties vanuit de literatuur te toetsen zijn de volgende hypothesen opgesteld:

- H1:** Hoger opgeleide overgekwalficeerde jongeren zullen lager scoren op geluk dan hoger opgeleide jongeren die op niveau werkzaam zijn.
- H2:** Hoger opgeleide overgekwalficeerde jongeren zullen lager scoren op tevredenheid met hun baan dan hoger opgeleide jongeren die op niveau werkzaam zijn.
- H3:** Hoger opgeleide overgekwalficeerde jongeren zullen lager scoren op tevredenheid met hun loon dan hoger opgeleide jongeren die op niveau werkzaam zijn.
- H4:** Hoger opgeleide jongeren die op niveau werken scoren hoger op tevredenheid over de combinatie tussen werk en privé dan hoger opgeleide overgekwalficeerde jongeren.

2.3.3 Lichamelijke gezondheid en geluk

Lichamelijke gezondheid is een belangrijk pijler voor geluk. Lichamelijke gezondheid bepaalt namelijk zowel de lengte als de kwaliteit van het leven (Fitoussi, Sen & Stiglitz, 2009). Mensen met een slechtere lichamelijke gezondheid blijken minder gelukkig te zijn. Over het algemeen genomen ervaren hoger opgeleiden een betere lichamelijke gezondheid dan lager opgeleiden (Fitoussi, Sen & Stiglitz, 2009; Veenhoven, 2010). Als de leeftijd hoger wordt neemt de lichamelijke gezondheid af, jongeren ervaren dus een betere lichamelijke gezondheid dan ouderen (VWS, 2014). In het algemeen kan men stellen dat hoe beter de lichamelijke gezondheid hoe gelukkiger men is (Veenhoven, 2006). Overgekwalficeerde jongeren ervaren meer gezondheidsproblemen dan jongeren die op niveau werken (Cedefop, 2012; ILO, 2013; Oorschot & Reeskens, 2012). Om de mogelijke relatie tussen geluk en gezondheid te toetsen is de volgende hypothese geformuleerd:

H5: Hoger opgeleide overgekwalficeerde jongeren zullen lager scoren op tevredenheid met hun gezondheid dan hoger opgeleide jongeren die op niveau werkzaam zijn.

2.3.4 Vaste aanstelling versus tijdelijke aanstelling

Tijdelijke contracten verlagen de geluksbeleving ongeacht het aantal contractuele werkzame uren (Nierop, 2001). Nederlandse jongeren hebben minimaal een keer in hun leven een tijdelijke baan (de Graaf-Zijl, 2011) daarnaast hebben overgekwalficeerde werknemers vaker flexibele contracten dan werknemers die op niveau werkzaam zijn (Cedefop, 2012; ILO, 2013; Oorschot & Reeskens, 2012). Hoger opgeleide oproepkrachten zijn minder tevreden met hun baan dan mensen met een vaste aanstelling (de Graaf-Zijl, 2011). Om de daadwerkelijke relatie tussen het aanstellingstype en geluk bij overgekwalficeerde jongeren te toetsen is de volgende hypothese geformuleerd:

H6: Hoger opgeleide overgekwalficeerde jongeren met een tijdelijke aanstelling zijn minder gelukkig dan hoger opgeleide overgekwalficeerde jongeren met een vaste aanstelling.

2.3.5 Fulltime versus parttime

Een parttime aanstelling zou de geluksbeleving van werknemers verhogen omdat ze meer vrijheden hebben (Nierop, 2001). Dit gegeven zou volgens Nierop (2001) bij vrouwen sterker zijn dan bij mannen. Parttime werknemers zijn relatief meer tevreden met hun baan dan

fulltime werknemers. Fulltime werknemers vinden dat ze te weinig vrije tijd hebben. Nederland kent een hoge arbeidsmarktparticipatie van vrouwen en een hoog geboortecijfer. Maar vrijwel alle vrouwen werken parttime, waardoor Nederland laag scoort op gender gelijkheid (Knijn & Plantenga, 2012). De parttime banen zijn in Nederland kwalitatief net zo goed als de fulltime banen. Veel vrouwen werken tot de geboorte van hun eerste kind fulltime en gaan na de geboorte over op een parttime aanstelling (Koster, Munderlein & Wielers, 2013). Op basis van de literatuur zou verwacht worden dat mensen met een parttime aanstelling gelukkiger zijn dan mensen met een fulltime aanstelling. Om deze veronderstelling te toetsen is de volgende hypothese geformuleerd:

H7: Hoger opgeleide overgekwalificeerde jongeren met een parttime aanstelling zijn gelukkiger dan hoger opgeleide overgekwalificeerde jongeren met een fulltime aanstelling.

2.3.6 Gender en geluk

Veenhoven (2006) stelt dat er geen grote verschillen zijn tussen de geluksbeleving van mannen en vrouwen. Er zijn wel landen waar vrouwen of juist mannen net iets gelukkiger zijn, maar hoe dit komt is nog niet verklaard. Als deze gegevens gekoppeld worden aan overkwalificatie zou verwacht worden dat er weinig verschil is tussen de geluksbeleving van mannen en vrouwen. Er kan echter getwijfeld worden aan het betoog van Veenhoven. Abdel-Khalek (2006) stelt namelijk dat gender wel degelijk een belangrijke voorspeller is van geluk. Uit zijn onderzoek is naar voren gekomen dat mannen significant hoger scoren op geluk dan vrouwen. Het is echter de vraag of deze resultaten representatief zijn voor dit onderzoek omdat de participanten van dit onderzoek studenten waren met een islamitische achtergrond uit Koeweit, waardoor ook allerlei culturele variabelen van invloed kunnen zijn op de resultaten. De geluksbeleving van mannen en vrouwen kunnen wel verschillen door de invloed van dominante gender structuren in de maatschappij. Jonge vrouwen hebben een slechter arbeidsperspectief dan jonge mannen, veelal verklaard door de dominante gender structuren binnen Westerse samenlevingen waardoor vrouwen meer zorgtaken op zich nemen en hierdoor andere loopbaanperspectieven hebben dan mannen (Majamaa, 2014). De mogelijkheid bestaat echter dat vrouwen gelukkiger zijn dan mannen. Vrouwen stellen namelijk een baan waarin ze gelukkig zijn en die ze kunnen combineren met de zorg voor de kinderen boven het salaris. Mannen kiezen echter eerder een baan waarin ze minder gelukkig zijn, maar waar ze meer verdienen (Dekel & Pauzner, 2011). Over het algemeen is gevonden dat vrouwen gelukkiger zijn met hun baan dan mannen (de Graaf-Zijl, 2011). Op basis van

deze literatuur zou verwacht worden dat overgekwalificeerde vrouwen gelukkiger zijn dan overgekwalificeerde mannen. Dit is echter nog niet met zekerheid vast te stellen, de volgende hypothese is opgesteld om deze veronderstelling te toetsen:

H8: Overgekwalificeerde hoger opgeleide mannen zijn minder gelukkig met het leven in zijn totaliteit dan hoger opgeleide overgekwalificeerde vrouwen.

2.3 Conclusie van de theoretische verkenning

Kijkend naar de effecten die overkwalificatie ongunstig maken kan verwacht worden dat overgekwalificeerde jongeren minder gelukkig zijn dan jongeren die op niveau werken. Tevens is aangegeven dat mensen die geen baan hebben een lagere kwaliteit van leven ervaren dan mensen die een baan hebben. Ook al zijn jongeren overgekwalificeerd, ze hebben wel een baan. Bovendien zijn jongeren gezonder en zouden hoger opgeleide mensen hun leven positiever beoordelen. Er lijkt een discrepantie te bestaan tussen de verschillende resultaten. Aan de ene kant zou overkwalificatie vervelende gevolgen hebben en aan de andere kant heeft de betrokken doelgroep over het algemeen een betere gezondheid, leiden ze minder onder werkloosheid en hebben ze meer sociale contacten.

3. Vraagstelling

De theoretische verkenning heeft inzichten gegeven in de problematiek waar hoger opgeleide overgekwalificeerde jongeren mee kampen. Dit kader heeft tot de hoofd- en deelvragen geleid, die hier zullen worden toegelicht.

3.1 Onderzoeksvragen en deelvragen

De vraagstelling die in deze thesis centraal staat luidt: *Wat is het effect van overkwalificatie op de geluksbeleving voor hoger opgeleide werkzame Nederlandse jongeren in tijden van de crisis?* De vraagstelling is tweeledig en zal beantwoord worden aan de hand van twee onderzoeksvragen. Onderzoeksvraag 1 (OV1): *Wat is het effect van overkwalificatie op de geluksbeleving van hoger opgeleide Nederlandse jongeren?* Onderzoeksvraag 2 (OV2): *In hoeverre beïnvloedt de crisis de geluksbeleving van hoger opgeleide overgekwalificeerde Nederlandse jongeren?* Om deze twee onderzoeksvragen te beantwoorden is het mogelijk om op basis van het theoretisch kader, meerdere deelvragen te formuleren. Ter beantwoording van onderzoeksvraag 1 zijn er vier deelvragen geformuleerd. Deelvraag 1: *Hoe tevreden zijn overgekwalificeerde Nederlandse hoger opgeleide jongeren met hun baan ten opzichte van niet overgekwalificeerde Nederlandse hoger opgeleide jongeren?* Deelvraag 2: *Hoe tevreden zijn overgekwalificeerde Nederlandse hoger opgeleide jongeren met hun gezondheid ten opzichte van niet overgekwalificeerde Nederlandse hoger opgeleide jongeren?* Deelvraag 3: *Hoe tevreden zijn overgekwalificeerde Nederlandse hoger opgeleide jongeren met hun salaris ten opzichte van niet overgekwalificeerde Nederlandse hoger opgeleide jongeren?* En deelvraag 4: *Hoe tevreden zijn overgekwalificeerde Nederlandse hoger opgeleide jongeren met de balans tussen werk en privé ten opzichte van niet overgekwalificeerde Nederlandse hoger opgeleide jongeren?* Ter beantwoording van onderzoeksvraag 2 zijn er twee deelvragen geformuleerd. Deelvraag 5: *Wat was de geluksbeleving van overgekwalificeerde hoger opgeleide Nederlandse jongeren voor de crisis, in 2007?* En als laatste deelvraag, deelvraag 6: *Wat was de geluksbeleving van overgekwalificeerde hoger opgeleide Nederlandse jongeren tijdens de crisis, in 2010?*

4. Methode en data analyse

Voor dit onderzoek zal gebruik gemaakt worden van de Loonwijzer (wageindicator) dataset. In 2003 is stichting Loonwijzer formeel opgericht, deze stichting is een onderdeel van de Universiteit van Amsterdam (UvA). Tegenwoordig is de Loonwijzer in meer dan 80 landen in gebruik, het doel ervan is om werknemers en werkgevers te voorzien van informatie over de huidige arbeidsmarkt (Loonwijzer, 2014). De gegevens uit de Loonwijzerdataset lenen zich uitstekend voor de beantwoording van de centrale onderzoeksvragen omdat in de online enquête is gevraagd naar de geluksbeleving en er zijn data beschikbaar van overgekwalificeerde hoger opgeleide jongeren. Om de twee onderzoeksvragen te kunnen beantwoorden zullen er verschillende analyses worden uitgevoerd middels Statistical Packages for the Social Sciences (SPSS). De data die gebruikt zullen worden zijn kwantitatief van aard en de geluksbeleving wordt op een kwantitatieve manier gemeten zoals uitgelegd in de operationalisering.

4.1 Populatie

Om over de juiste gegevens voor deze thesis te beschikken zal er in de bestaande database van de Loonwijzer (2007 en 2010) een selectie worden gemaakt. De onderzoekspopulatie die centraal staat zijn hoger opgeleide, op de Nederlandse arbeidsmarkt participerende jongeren tussen de 22 en 32 jaar. De selectie is gebaseerd op het theoretische kader en richt zich specifiek op deze doelgroep omdat de verwachting is dat hoger opgeleide overgekwalificeerde jongeren lager scoren op geluk dan hoger opgeleide jongeren die op niveau participeren. De selectie criteria zijn daarom leeftijd (van 22 tot en met 32 jaar), hoger opgeleid (HBO of hoger), participierend op de arbeidsmarkt (werklozen zijn uit de selectie gehaald) en woonachtig in Nederland. Binnen deze selectie zal er onderscheid worden gemaakt tussen hoger opgeleide jongeren die op niveau werken en hoger opgeleide jongeren die overgekwalificeerd zijn. Deze vergelijking zal worden gemaakt om te kunnen bepalen of er een verschil is in de geluksbeleving tussen deze groepen. Er is één selectie van het jaar 2007 en één van 2010 gemaakt. Er is gekozen voor een vergelijking tussen 2007 en 2010 omdat in 2008 de economische crisis is begonnen (Yerkes & Van der Veen, 2011). De data van 2007 kunnen inzicht geven in de geluksbeleving vóór de crisis en de data van 2010 kunnen inzicht geven in de geluksbeleving tijdens de crisis om te bepalen of de crisis invloed heeft gehad op

de geluksbeleving. De data uit 2010 vormen de meeste recente Loonwijzerdataset die beschikbaar is.

Van de dataset uit 2007 zijn alleen hoger opgeleide overgekwalificeerde jonge participanten gebruikt. Om onderzoeksvraag 2 te beantwoorden zullen alleen overgekwalificeerde participanten worden gebruikt, omdat er een vergelijking gemaakt zal worden tussen participanten die overgekwalificeerd zijn in 2007 en in 2010 met betrekking tot de vraag hoe gelukkig iemand is met het leven in zijn totaliteit. Voor 2007 blijft er in totaal een n van 7274 over waarvan er n 1333 zijn overgekwalificeerd en n 5931 die op niveau werken. Voor 2010 is de totale n 2777 waarvan n 2022 op niveau werken en n 755 zijn overgekwalificeerd. In 2007 hebben meer participanten de online enquêtes ingevuld dan in 2010.

4.2 Data

De Loonwijzerdata zijn voornamelijk verzameld middels online enquêtes en zijn kwantitatief van aard. In deze thesis wordt een secundaire analyse uitgevoerd met bestaande data (Boeije, 't Hart & Hox, 2009). Voor zover bekend zijn er geen eerdere secundaire analyses uitgevoerd met de loonwijzerdata om geluk bij overkwalificatie te onderzoeken. De onderwerpen waar in de loonwijzer enquête naar wordt gevraagd zijn opgedeeld in 6 domeinen: persoonlijke eigenschappen, werktijden, werkgeschiedenis, contracten, werkplek en beroep (Loonwijzer, 2014).

Als punt van kritiek moet worden aangehaald dat de Loonwijzer zijn participanten niet random selecteert. Dit maakt dat de uitkomsten niet generaliseerbaar zijn (Boeije, 't Hart & Hox, 2009). Omdat er nog niet eerder specifiek onderzoek is verricht naar de geluksbeleving bij overgekwalificeerde jongeren kan dit onderzoek echter toch bruikbare informatie verschaffen voor verder onderzoek. De doelgroep van dit onderzoek is zeer specifiek en staat niet in een database waaruit mensen random geselecteerd kunnen worden. Desalniettemin is de onderzoekspopulatie voor deze thesis zoals in paragraaf 4.1 aangegeven voldoende van omvang om de onderzoeksvraag te kunnen beantwoorden.

Wat er onder een 'goed leven' wordt verstaan is per land verschillend, niet elke samenleving benoemd dezelfde menselijke behoeften als bepalend voor geluk. Volgens Veenhoven (2008) maakt dit het lastig om landen onderling met elkaar te vergelijken. Daarnaast verschillen de

effecten van de crisis binnen Europa per land. Nederland is een van de landen met een relatief laag jeugdwerkloosheidspercentage (OECD, 2014) daarnaast is Nederland een voorloper als het gaat om beleid gericht op flexibiliteit voor werkgevers en bescherming van werknemers, dit maakt dat de Nederlandse werknemer relatief goed beschermd is in onzekere arbeidsposities (de Graaf-Zijl, 2011). Dit maakt de positie van deze werknemers wel beter dan die in andere landen wat Nederland tot een interessante casus maakt. Daarom is er voor gekozen om de onderzoeksvragen specifiek te richten op de Nederlandse situatie. Tevens wordt bias hiermee voorkomen.

4.3 Operationalisering

De afhankelijke variabelen die centraal staan zijn geluk met betrekking tot het leven in zijn totaliteit, tevredenheid met het loon, tevredenheid met de balans tussen werk en privé, tevredenheid met de baan en tevredenheid met de gezondheid. De zojuist genoemde afhankelijke variabelen zijn geselecteerd aan de hand van het theoretisch kader en de probleemformulering. Om deze variabelen te kunnen meten is er achtergrondinformatie nodig over de meetbaarheid van geluk. Geluk is namelijk subjectief. Geluk kan niet objectief worden gemeten door bijvoorbeeld te kijken naar de hormoonspiegel in het bloed. Aan de buitenkant is door een ander niet waar te nemen hoe een ander geluk beleeft (Veenhoven, 2002). De evaluatie van het leven gaat over persoonlijke gedachtes (Deaton & Kahneman, 2010), de geluksbeoordeling kan alleen door de persoon in kwestie worden gedaan. In 1966 hebben Wessman & Ricks onderzoek gedaan naar verschillende methoden om geluk te meten. Uit dit onderzoek maar ook uit anderen onderzoeken (Deaton & Kahneman, 2010; Veenhoven, 2002) blijkt dat zowel de meer omslachtige methodes als de directe methodes om geluk te meten vrijwel dezelfde resultaten opleveren (Nowlis, 1967; Veenhoven, 2002). Hieruit werd geconcludeerd dat hoe gelukkig iemand is met een 'Self-Anchoring scale' kan worden gemeten. Hierbij kan een respondent aangeven op een schaal van nul tot en met tien hoe gelukkig hij/zij is. De meest gestelde directe vraag om geluk te meten in enquêtes is dan ook: Hoe tevreden ben je met het leven in zijn totaliteit vandaag de dag? (Deaton & Kahneman, 2010; Veenhoven, 2002). Kwalitatief en kwantitatief onderzoek naar levensvoldoening en geluk leveren dezelfde uitkomsten op (Timmermans & Veenhoven, 1998). Veenhoven (2002) stelt dat de directe manier om geluk te meten alle testen heeft doorstaan en als valide kan worden beschouwd. Als eindconclusie stelt hij dat geluk in de zin van levensvoldoening goed meetbaar is en dus rechtstreeks in enquêtes kan worden bevraagd.

Voor dit onderzoek zal geluk worden gemeten door hier rechtstreeks naar te vragen, in hoofdstuk 4.3.2 zal dit worden geoperationaliseerd.

4.3.1 Afhankelijke variabelen

De afhankelijke variabelen die in dit onderzoek centraal staan zijn: geluksbeleving ten aanzien van het leven in zijn totaliteit, tevredenheid met het loon, de baan, balans tussen werk en privé en de gezondheid.

Geluk: Het begrip geluk staat in deze thesis centraal. Er zal naar geluksbeleving gekeken worden zoals omschreven door Veenhoven (1996; 1998; 2002) en Deaton & Kahneman (2010). Er wordt gevraagd: Hoe tevreden of ontevreden ben je met het leven tegenwoordig? Deze vraag kan worden beantwoord middels een tien puntsschaal. Een staat voor extreem ongelukkig, twee= heel ongelukkig, drie= ongelukkig, vier= matig ongelukkig, vijf= matig gelukkig, zes= gelukkig, zeven= zeer gelukkig, acht= heel gelukkig, negen= heel erg gelukkig en tien staat voor extreem gelukkig.

Loon, combinatie werk en privé, baan en gezondheid: De tevredenheid met betrekking tot deze onderdelen wordt in de Loonwijzer enquête geoperationaliseerd door te vragen: Hoe tevreden ben je met je loon? Hoe tevreden ben je met je combinatie van werk en privé? Hoe tevreden ben je met je baan? Hoe tevreden ben je met je gezondheid? Op een schaal van een tot en met vijf kan worden aangegeven hoe tevreden iemand is met deze onderdelen. Een staat voor zeer ontevreden, twee= ontevreden, drie= matig tevreden, vier= tevreden en vijf staat voor zeer tevreden.

4.3.2 Onafhankelijke variabelen

De onafhankelijke variabelen die gedurende dit onderzoek centraal staan zijn matching van de aanstelling, aanstellingsvorm, gender en contractvorm.

Matching van de aanstelling: Voor dit onderzoek is het belangrijk dat hoger opgeleide jongeren werkzaam zijn. De doelgroep die werkloos is, is niet relevant omdat er dan niet gekeken kan worden naar geluk bij overkwalificatie ten opzichte van je baan. Zoals eerder omschreven is er sprake van een mismatch als een werknemer over,- (of onder)

gekwalificeerd is voor de functie (Groot & Maassen van den Brink, 2000; Groeneveld & Hartog, 2004; Handel, 2003; Sicherman, 1991). Onder andere Groot & Maassen van den Brink (2000) zeggen dat er vier manieren zijn om overkwalificatie te meten. De eerste manier is het directe zelfassessment, hierbij wordt aan de werknemer gevraagd of ze onder, op of boven niveau werken. De tweede manier is het indirecte zelfassessment, vragen aan de respondent wat het benodigde niveau voor de baan is volgens de respondent en vervolgens kijken wat het feitelijke benodigde niveau is. Deze twee worden tegen elkaar afgezet en als er sprake is van een discrepantie is er sprake van een mismatch. De derde manier is de baananalyse, hier wordt simpelweg gekeken wat de benodigde kwalificatie is voor de baan. De laatste manier is de gerealiseerde match, hierbij wordt gekeken naar het vereiste opleidingsniveau en het opleidingsniveau van de werknemers. Als het opleidingsniveau meer dan een standaarddeviatie verschilt met het gemiddelde dan is er sprake van overkwalificatie (Dolton & Vignoles, 2000; Groot & Maassen van den Brink, 2000; Verhaest & Omey, 2006). Voor dit onderzoek wordt matching van de aanstelling gemeten door letterlijk te vragen of het opleidingsniveau en de functie overeenkomen.

De matching wordt geoperationaliseerd door de volgende vraag: Komen je functieniveau en je opleidingsniveau overeen? De antwoordmogelijkheden zijn ja (1), nee, ik ben te hoog opgeleid voor mijn functie (2) en nee, ik ben te laag opgeleid voor mijn functie (3). Voor deze thesis zijn enkel antwoordcategorie een en twee relevant. Op niveau werkzaam zijn is hier de referentiecategorie.

Tijdelijke aanstelling versus vaste aanstelling: Door te controleren of er een verschil is tussen een tijdelijke en een vaste aanstelling ten aanzien van de geluksbeleving zullen deze variabelen worden meegenomen in de analyse. Er wordt verwacht dat de aanstellingsvormen tussen jongeren die overgekwalificeerd zijn en jongeren die op niveau werken verschillend zijn (Cedefop, 2012; ILO, 2013; Oorschot & Reeskens, 2012). Om dit te toetsen zal er gekeken moeten worden naar de contractvorm van de participanten. Dit wordt gemeten door de volgende vraag te stellen: Hebt u een vast contract? De antwoordmogelijkheden zijn ja en nee. Geen vaste aanstelling is de referentie categorie.

Gender: Gender is een belangrijke controlevariabele. Zoals in het theoretische kader eerder aangegeven stelt Veenhoven (2006) dat er weinig verschil is in de geluksbeleving tussen mannen en vrouwen. Uit andere onderzoeken blijkt (Abdel-Khalek, 2006) dat er belangrijke

verschillen kunnen zijn in de geluksbeleving van mannen en vrouwen in relatie tot betaalde arbeid. In dit onderzoek zijn mannen de referentiecategorie.

Aanstelling (fulltime of parttime): De omvang van het dienstverband kan ook van invloed zijn op de geluksbeleving blijkt uit de theoretische verkenning (Nierop, 2001). Daarom wordt een onderscheid gemaakt tussen fulltime en parttime aanstellingen. Koster, Munderlein & Wielers (2013) stellen dat er meerdere definities zijn voor fulltime arbeid. Er zijn verschillen tussen Europese landen, het ene land vindt dat er vanaf 25 uur per week gesproken kan worden van een fulltime dienstverband en het andere land spreekt bij 36 uur per week van een fulltime dienstverband. De OECD echter omschrijft fulltime arbeid als 30 uur of meer. In Nederland hanteert het Centraal Bureau voor de Statistiek een omvang van meer dan 35 uur arbeid per week als fulltime arbeidsparticipatie. Het is echter gebruikelijk in Nederland om arbeidsduur binnen een CAO vast te stellen. Zo staat onder andere in de CAO gehandicaptenzorg, de CAO HBO, bij gemeenteambtenaren en de CAO Politie dat er over een fulltime dienstverband wordt gesproken bij arbeidsparticipatie vanaf 36 uur. Daarom zal in deze thesis 36 uur of meer gehanteerd worden als een fulltime dienstverband. Er zullen 2 categorieën worden gemaakt, een parttime categorie (1 t/m 35 uur per week) en een fulltime categorie (36 uur of meer per week). Er zal een dummyvariabele worden aangemaakt waarbij parttime en fulltime arbeid van elkaar worden gescheiden. Op deze manier kan er worden gekeken of geluksbeleving wordt beïnvloed door de omvang (fulltime of parttime) van de aanstelling. Deze vraag wordt geoperationaliseerd door te vragen: Hoeveel uren per week werk je gemiddeld? Dit kan worden aangegeven in volle uren.

4.3.3 Controlevariabelen

De controlevariabelen voor deze thesis zijn opleidingsniveau (hoger opgeleid: HBO, WO en promovendi) en leeftijd (22 t/m 32 jaar).

Opleidingsniveau: Wat is de hoogst voltooide school/opleiding? Er waren 11 antwoordcategorieën mogelijk: basisschool niet afgemaakt, basisschool, VBO, VMBO, HAVO, HBS, VWO, MBO, HBO, Universiteit en promovendi. De categorieën die voor deze thesis relevant zijn, zijn HBO, Universiteit en promovendi. Er is bewust gekozen voor deze selectie omdat deze niveaus binnen de groep hoger opgeleiden vallen. Er wordt een

dummyvariabele aangemaakt waarin de hoger opgeleiden worden samengevoegd. De referentiecategorie is HBO.

Leeftijd: Het begrip jongeren is niet eenduidig te omschrijven. De OECD verstaat onder jongeren 15 t/m 24 jarigen (OECD, 2014). Voor dit onderzoek is deze leeftijd echter niet geschikt omdat het onderzoek zich richt op afgestudeerde hoger opgeleide jongeren en er geen 15 jarige hoger opgeleide jongeren zijn. Onder jongeren wordt om die reden de groep 22 t/m 32 jarigen verstaan. De groep hoger opgeleide werkzame jongeren die jonger zijn dan 22 jaar is erg klein. Er is gekozen voor een ondergrens van 22 jaar en een bovengrens van 32 jaar. Leeftijd op zichzelf zou weinig invloed hebben op de geluksbeleving van mensen (Veenhoven, 2006) toch zal leeftijd als controlevariabele mee worden genomen. In de enquête is letterlijk gevraagd naar de leeftijd en respondenten konden de leeftijd aangeven in jaren

4.4 Omschrijving van de variabelen

Om meer inzicht te krijgen in de variabelen zullen ze schematisch worden weergegeven in een tabel (tabel 1). In de tabel is het aantal respondenten weergegeven (n), het aantal missende waarden (missing), de gemiddeld waardes (M), de standaarddeviatie (SD) en de minimale en maximale waarden (range). In deze tabel zijn de groep overgekwalficeerde jongeren en jongeren die op niveau werken nog samen gevoegd. Van de beschikbare participanten in de database zijn er 2777 geschikt voor verdere analyse. De gemiddelde leeftijd van deze groep is 27,6 jaar en deze groep scoort gemiddeld een 7,5 op een tienpuntsschaal voor de geluksbeleving met het leven in zijn totaliteit. Als het cijfer 5 als voldoende wordt beschouwd is een 7,5 ruim bovengemiddeld waardoor deze groep als gelukkig kan worden beschouwd. Daarnaast zijn er een aantal metingen van geluk op basis van een vijfpuntschaal, op basis van deze schaal kan een score vanaf 2,5 als gelukkig worden beschouwd. Met betrekking tot loon scoort deze groep gemiddeld een 2,91, met betrekking tot geluk en gezondheid een 3,91, een 3,62 op hoe gelukkig ze zijn met hun baan en gemiddeld een 3,55 op de geluksbeleving met betrekking tot de balans tussen werk en privé. Op basis van deze analyse is de groep minder gelukkig met het loon dan met hun gezondheid. De balans tussen werk en privé en de tevredenheid met de baan scoren beiden hoog. Deze gegevens zeggen echter nog niks over het verschil tussen overgekwalficeerde jongeren en jongeren die op niveau werken.

Tabel 1: Omschrijving variabelen overgekwalificeerde + werknemers die op niveau werken =2010.

	N	missing	M	SD	range
Leeftijd	2777	0	27,6	2,780	22 - 32
Gender	2777	0		0,500	0 - 1
Opleidingsniveau (HBO, WO, promovendi)	2777	0		0,512	1 - 3
Fulltime en parttime aanstelling	2759	18		0,282	0 - 1
Contract vorm	2762	15		0,470	0 - 1
Geluk loon	2228	549	2,91	1,106	1 - 5
Geluk gezondheid	965	1812	3,91	0,900	1 - 5
Geluk baan	2229	548	3,62	1,133	1 - 5
Gelukkig werk-privé	2184	593	3,55	1,046	1 - 5
Geluk leven totaliteit	2275	502	7,50	1,187	1 - 10

Bron: Loonwijzer dataset 2010, bewerkt door de auteur (2014).

Opvallend is dat er een aantal items zijn waarbij een groot aantal participanten de vragen niet hebben beantwoord. Het gaat hierbij om de vragen met betrekking tot de geluksbeleving ten aanzien van: gezondheid (missing, n= 1812), het loon (missing, n= 549), de baan (missing, n= 548), de balans tussen werk en privé (missing, n 593) en het leven in zijn totaliteit (missing, n= 502). De vraag met betrekking tot hoe gelukkig iemand is met de gezondheid is ruim drie keer vaker niet beantwoord dan de overige vragen met een groot aantal missende waarden. Een mogelijke verklaring kan gevonden worden in het feit dat de Loonwijzer enquête uit twee delen bestaat. Na deel één kan de participant kiezen om te stoppen of door te gaan met de enquête. De vragen met betrekking tot geluk worden voornamelijk in het tweede deel gesteld. Het lijkt aannemelijk dat deze vragen niet zijn ingevuld omdat deze participanten zijn gestopt na deel één van de enquête. Respondenten geven verschillende redenen om een vraag niet te beantwoorden. Zo geeft men aan het te druk te hebben, het onderdeel als niet relevant te beschouwen, het specifieke onderdeel niet te mogen invullen van de werkgever en een groot gedeelte geeft geen duidelijke reden (Baruch & Hiltom, 2008). Om echter uit te sluiten dat er sprake is van bias is er gekozen om de gegevens van de groepen tegen elkaar af te zetten en te analyseren of er daadwerkelijk geen verschillen zijn. De karakteristieken van de missende waarden worden weergegeven en afgezet tegen de gemiddelde waarden van de onderzoekspopulatie om te bepalen of er grote verschillen zijn tussen deze groepen.

Tabel 2: Analyse missende waarde geluk met betrekking tot de gezondheid.

	M (totaal)	SD	M (missing)	verschil
Leeftijd	27,6 jaar	2,780	27,45 jaar	0,15
Gender	0,48	0,500	0,48	0
Man	51,7%		52,4%	
Vrouw	48,3%		47,6%	
Opleidingsniveau	1,35	0,512	1,34	0,01
HBO	67,2%		67,9%	
WO	31%		30,5%	
promovendi	1,8%		1,6%	
Matching baan	0,27	0,445	0,25	0,02
Op niveau	72,8%		74,5%	
Overgekwalficeerd	25,5%		25,5%	
Aanstelling	0,82	0,282	0,82	0
Parttime	17,8%		18,2%	
Fulltime	82,2%		81,6%	
Contract vorm	0,67	0,470	0,68	+0,01
Tijdelijk contract	32,8%		32,3%	
Vaste aanstelling	67,2%		67,7%	

Bron: Loonwijzer dataset, bewerkt door de auteur (2014). Onderzoekspopulatie n=2777, missende waarden mbt geluk en gezondheid n=1812.

Bovenstaande tabel betreft een schematische weergave van de gemiddelde leeftijd, gender, matching van de baan, opleidingsniveau, aanstelling en contractvorm. Aan de hand van deze karakteristieken is geanalyseerd of de waarden van de participanten die de vraag over geluk met betrekking tot gezondheid niet hebben beantwoord afwijken van de gemiddelde score van de onderzoekspopulatie. De percentages van beide groepen zijn weergegeven en gespecificeerd, daarnaast zijn de gemiddelde scores weergegeven met de standaarddeviatie. De groep die de vraag met betrekking tot geluk en gezondheid niet heeft ingevuld wijkt niet significant af qua karakteristieken van de gemiddelde waarden van de onderzoekspopulatie. De verwachting is dat de missende waarden geen bias zullen veroorzaken en de uitkomsten niet zullen beïnvloeden.

4.5 Analysemethode

Zoals in het theoretisch kader naar voren is gekomen wordt verwacht dat er differentiatie is in geluksbeleving tussen hoger opgeleide overgekwalficeerde jongeren en hoger opgeleide jongeren die op niveau werken. Er wordt gekeken naar verschillen tussen deze groepen op basis van leeftijd, gender, opleidingsniveau, omvang van de aanstelling (fulltime (36 uur of meer) en parttime (1 t/m 35 uur)), en soort aanstelling (tijdelijk versus vaste aanstelling). Deze relaties tussen de groepen zullen worden getoetst om te bepalen in hoeverre ze van elkaar verschillen. Voor zowel overgekwalficeerde jongeren, als jongeren die op niveau werken zullen er aparte scores (gemiddelde, minimale en maximale score, omvang van de groep (n) en de significantie op de verschillende eerder genoemde controlevariabelen) worden berekend en weergegeven om meer inzicht te krijgen in de twee groepen.

Als er interesse is in de verschillen in gemiddelde waardes tussen groepen wordt er normaliter gebruik gemaakt van t-toetsen, f-toetsen en/of ANOVA's (Field, 2009). Om deze toetsen te kunnen gebruiken moeten de data echter normaal verdeeld zijn. De data voor dit onderzoek zijn niet normaal verdeeld, hierdoor is de assumptie van een normale verdeling geschonden en kunnen geen parametrische toetsen worden gebruikt. Voor data die niet-normaal verdeeld zijn moeten niet-parametrische toetsen gebruikt worden voor de analyse (Baarda, van Dijkum & de Goede, 2014). Een van de niet-parametrische equivalenten van de t-toets is de Mann-Whitney U-toets (Field, 2009). Deze toets kan worden gebruikt als er sprake is van twee onafhankelijke steekproeven, (Baarda, Van Dijkum & de Goede, 2014) maar ook als er in elke groep andere participanten zitten (Field, 2009). Bij dit onderzoek zitten er in elke groep andere participanten. In de ene groep zitten participanten die op niveau werkzaam zijn en in de andere groep zitten participanten die overgekwalficeerd zijn. Deze toets kan worden gebruikt als de splitsingsvariabele (matching) van nominaal meetniveau is en de testvariabelen (geluksdomeinen) van minimaal ordinaal meetniveau zijn bij een scheve verdeling van de data (Baarda, van Dijkum & de Goede, 2014; Field, 2009). Om te bepalen of de verschillen tussen de groepen significant zijn zal de Mann-Whitney U-toets worden gebruikt. Er wordt met de toets nagegaan of het verschil tussen de twee groepen op toeval berust of dat er sprake is van systematische verschillen (Baarda, van Dijkum & de Goede, 2014). Middels de chi-kwadraattoets kan worden nagegaan of de nominale variabele (matching van de aanstelling) significant verschilt tussen twee of meerdere (nominale) groepen (Baarda, van Dijkum & de Goede, 2014). Deze gegevens zijn nodig om inzicht te

krijgen in de variabelen gender, opleidingsniveau, omvang van de aanstelling en de soort aanstelling. De Chi-kwadraattoets wordt gebruikt als een alternatief voor de t-toets omdat deze data zich niet lenen om een t-toets mee uit te voeren. Voor de eerste onderzoeksvraag zullen enkel data uit 2010 worden gebruikt omdat het bij deze onderzoeksvraag alleen gaat om het verschil tussen groepen en nog niet om het verschil tussen jaartallen. Aan de hand van de Mann-Withney U-toets en de Chi-kwadraattoets kunnen de hypothesen worden getoetst. Het doel van deze analyses is om inzicht te krijgen in de verschillen in geluksbeleving van overgekwalficeerde jongeren en jongeren die op niveau werken. Indien wenselijk zullen er meerdere analyses worden uitgevoerd middels de bovengenoemde analyse methoden om meer differentiatie in de gegevens aan te brengen.

Om de tweede onderzoeksvraag met bijbehorende deelvragen te kunnen beantwoorden zullen zowel data uit 2007 als 2010 worden gebruikt. Bij onderzoeksvraag twee gaat het om het verschil in geluksbeleving onder overgekwalficeerde hoger opgeleide jongeren voor en tijdens de crisis. De groep hoger opgeleide jongeren die op niveau werken zal voor de beantwoording van onderzoeksvraag twee buiten beschouwing worden gelaten omdat de interesse enkel uitgaat naar overgekwalficeerde hoger opgeleide jongeren tussen de 22 en 32 jaar. Voor de beantwoording van onderzoeksvraag twee zullen de data van overgekwalficeerde jongeren in 2007 en in 2010 worden gepoold. Dit betekent dat een dummy variabele wordt aangemaakt voor het verschil in jaartaal (2007 is de referentiecategorie). Aan de hand van deze categorisering kan er middels de Mann-Withney U-toets worden gekeken of hoger opgeleide overgekwalficeerde jongeren tussen de 22 en 32 jaar in 2010 (tijdens de crisis) significant minder gelukkig waren dan hoger opgeleide overgekwalficeerde jongeren tussen de 22 en 32 jaar in 2007 (voor de crisis).

5. Resultaten

In dit hoofdstuk zullen de middels SPSS verkregen resultaten worden weergegeven.

5.1 Analyse onderzoeksvraag 1

Als antwoord op onderzoeksvraag 1, wat het effect is van overkwalificatie op de geluksbeleving van hoger opgeleide Nederlandse jongeren, kan worden gesteld dat overkwalificatie effect heeft op de geluksbeleving. Er zijn significante verschillen in de geluksbeleving tussen jongeren die op niveau werken en jongeren die overgekwalificeerd zijn (zie Tabel 3). Vooral de geluksbeleving met betrekking tot het leven in zijn totaliteit, het loon en de baan zijn belangrijke factoren waarin deze twee groepen van elkaar verschillen. Kijkend naar de geluksbeleving met betrekking tot de gezondheid en de balans tussen werk en privé zijn deze verschillen niet gevonden. De tabel geeft ook de verschillende waarden en de omvang van de groepen weer voor leeftijd, gender, opleidingsniveau, contractvorm, aanstellingsvorm en de verschillende soorten geluksdomeinen. Van deze items worden de omvang van de groepen (n), het gemiddelde per groep (of de gemiddelde verdeling), het verschil tussen de twee gemiddelden of de verdeling en significantie weergegeven.

Tabel 3: Gemiddelde scores van jongeren die op niveau werken en die overgekwalificeerd zijn.

	Werkzaam op niveau	n	Overgekwalificeerd	n	Vershil gemiddelde tussen de groepen
leeftijd	27,7 jaar	2022	27,2 jaar***	755	-0,5 jaar
gender		2022		755	
Man	55,6%		41,5%***		-14,1%
Vrouw	44,4%		58,5%***		+14,1%
opleidingsniveau		2022		755	
HBO	67,7%		66,1%***		-1,6%
WO	30,1%		33,5%***		+3,4%
promovendi	2,3%		0,4%***		-1,9%
Contract vorm		2010		752	
Vaste aanstelling	70%		59,4%***		-10,6%
Tijdelijke aanstelling	30%		40,6%***		+10,6%
Aanstelling		2007		752	
Fulltime > 35	84,8%		75,1%***		-9,7%
Parttime < 36	15,2%		24,9%***		+9,7%
geluk					
leven totaliteit (tienpuntsschaal)	7,61	1659	7,16***	616	-0,45
gezondheid (vijfpuntsschaal)	3,94	672	3,82	293	-0,12
Baan (vijfpuntsschaal)	3,81	1620	3,12***	609	-0,69
loon (vijfpuntsschaal)	3,04	1619	2,54***	609	-0,50
Werk-privé (vijfpuntsschaal)	3,58	1588	3,47	596	-0,11

Bron: Loonwijzer dataset 2010, bewerkt door de auteur (2014).

*Significante verschillen zijn aangemerkt met *p<.05, **p<.01, ***p<.001

Uit de analyse blijkt dat er significante verschillen aanwezig zijn tussen beide groepen met betrekking tot de variabelen gender, leeftijd, opleidingsniveau, contractvorm en aanstellingsvorm. Er zijn bijvoorbeeld 14,1% meer vrouwen overgekwalificeerd dan vrouwen die op niveau werken en de gemiddelde leeftijd is 0,5 jaar lager bij de groep die overgekwalificeerd is. Daarnaast werken overgekwalificeerde jongeren vaker op basis van een tijdelijk contract en vervullen ze vaker een parttime functie. Van de groep die is overgekwalificeerd is maar 0,4% gepromoveerd. Dit percentage is te klein om te gebruiken voor verdere analyse. Er zal dus geen vergelijking gemaakt worden in geluksbeleving tussen

overgekwalificeerde gepromoveerde jongeren en op niveau werkzame gepromoveerde jongeren.

Voor de beantwoording van onderzoeksvraag 1 werden vijf hypothesen opgesteld aan de hand van het theoretisch kader. Er is ten eerste verondersteld dat overgekwalificeerde jongeren minder gelukkig zijn met het leven in zijn totaliteit dan jongeren die op niveau werken (H1). Deze veronderstelling, dat overgekwalificeerde jongeren minder gelukkig zijn dan jongeren die op niveau werken, is ook getoetst voor de tevredenheid met de baan (H2), de tevredenheid met het loon (H3), de tevredenheid met de gezondheid (H4) en de tevredenheid met de balans tussen werk en privé (H5). Uit de resultaten blijkt dat hoger opgeleide overgekwalificeerde jongeren minder tevreden zijn met hun baan dan hoger opgeleide jongeren die op niveau werken. Daarnaast zijn hoger opgeleide overgekwalificeerde jongeren ook minder tevreden met hun loon en met het leven in zijn totaliteit ten opzichte van hoger opgeleide jongeren die op niveau werken. Hypothesen H1, H2 en H3 worden bevestigd. In tegenstelling tot tevredenheid met het leven in zijn totaliteit, de baan en het loon, worden hypothesen H4 en H5 verworpen.

Overgekwalificeerde hoger opgeleide jongeren zijn niet significant minder gelukkig met betrekking tot hun gezondheid of de balans tussen werk en privé dan jongeren die op niveau werkzaam zijn. Een mogelijke verklaring voor deze bevindingen is niet direct zichtbaar. De gemiddelde waardering die wordt geven met betrekking tot geluk en gezondheid verschilt niet significant tussen de groepen, terwijl vanuit de literatuur verwacht zou worden dat er wel degelijk sprake zou zijn van een verschil, kijkend naar de effecten die overkwalificatie met zich mee brengt. Deze groep jongeren zou namelijk meer last van gezondheidsproblemen met een hoger ziekteverzuim hebben ten opzichte van jongeren met een functie op niveau (Cedefop, 2012; ILO, 2013; Oorschot & Reeskens, 2012). Aan de andere kant is er ook literatuur die stelt dat zowel hoger opgeleide jongeren als jongeren over het algemeen een betere gezondheid hebben (Fitoussi, Sen & Stiglitz, 2009; Veenhoven, 2010; VWS, 2014). De overkwalificatie op zichzelf lijkt in deze weinig invloed te hebben op de gezondheid. Overgekwalificeerde jongeren zijn niet minder gelukkig met hun gezondheid dan jongeren die op niveau werkzaam zijn. H4 wordt verworpen met een klein verschil van 0,12 punten tussen de gemiddelde scores.

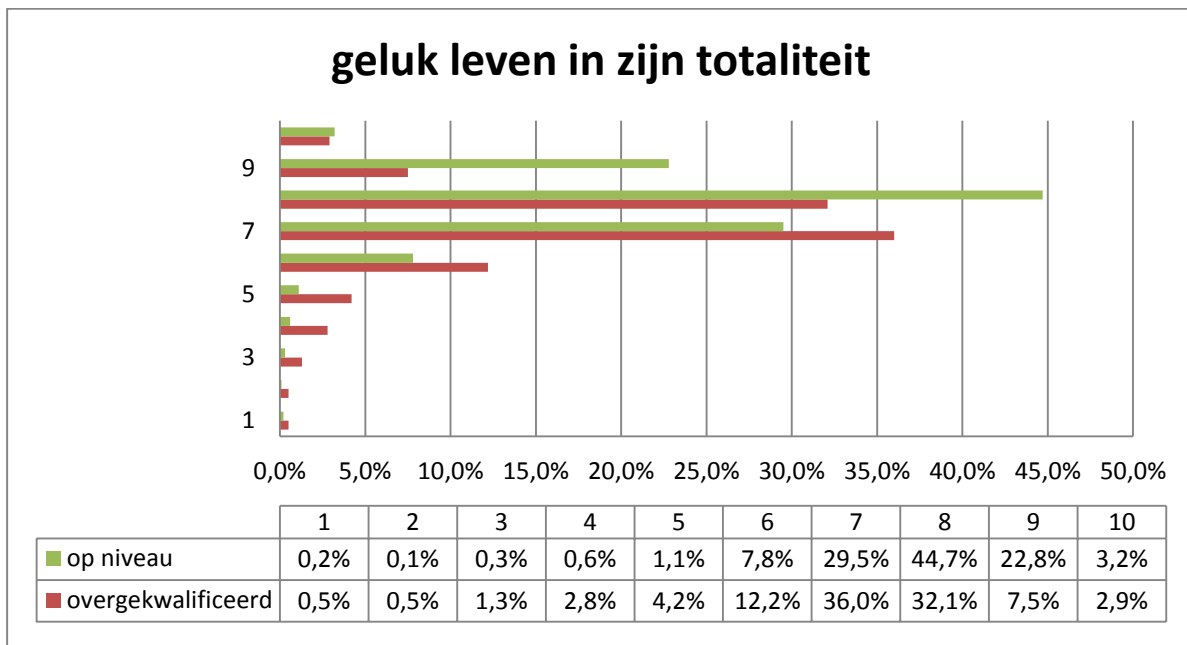
Een mogelijke verklaring voor het verwerpen van H5 kan zijn dat Nederlandse werknemers over het algemeen vaak tevreden zijn met de balans tussen werk en privé. Dit wordt verklaard door de relatief royale steun die de overheid geeft ter ondersteuning van het gezinsleven. Deze steun lijkt een direct effect te hebben op de tevredenheid met de balans tussen werk en privé (Abendroth & den Dulk, 2011). Het is daarom niet verwonderlijk dat er geen significant verschil is gevonden tussen hoger opgeleide overgekwalificeerde jongeren en jongeren die op niveau werken met betrekking tot de tevredenheid met de balans tussen werk en privé. Hoger opgeleide overgekwalificeerde jongeren zijn niet minder tevreden met de balans tussen werk en privé dan hoger opgeleide jongeren die op niveau werken.

Er zijn wel significante verschillen gevonden kijkend naar geluk met betrekking tot het leven in zijn totaliteit (H1), met de baan (H2) en met het loon (H3). Het inkomen heeft direct invloed op de tevredenheid met het leven in zijn totaliteit (Deaton & Kahneman, 2010). Overgekwalificeerde jongeren worden onder andere onderbetaald, krijgen minder opleidingsmogelijkheden aangeboden en er is sprake van een hoger ziekteverzuim (Groeneveld & Hartog, 2004; Groot & Maasen van den Brink; ILO, 2013; Oorschot & Reeskens, 2000; Sicherman, 1991). Hoger opgeleide overgekwalificeerde jongeren scoren gemiddeld 0,45 punten lager op tevredenheid met het leven in zijn totaliteit dan hoger opgeleide jongeren die op niveau werken. Hoger opgeleide overgekwalificeerde jongeren zijn dus minder gelukkig met het leven in zijn totaliteit dan hoger opgeleide jongeren die op niveau werken. Overkwalificatie blijkt effect te hebben op de algehele geluksbeleving van hoger opgeleide jongeren. Daarnaast duurt het naar aanleiding van de crisis voor jongeren langer om een geschikte baan op niveau vinden. Bovendien vervullen ze vaker een tijdelijke parttime aanstelling en wisselen overgekwalificeerde jongeren vaker van baan (Cedefop, 2012; ILO, 2013; Oorschot & Reeskens, 2012). Een baan waarbij de benodigde competenties van hoog niveau zijn verhogen de tevredenheid met die baan. Als de competenties die mensen bezitten niet optimaal worden ingezet verlaagt dit de tevredenheid aanzienlijk (García-Aracil & van der Velden, 2006). De analyse bevestigt de bevindingen vanuit de literatuur. Hoger opgeleide overgekwalificeerde jongeren scoren gemiddeld 0,69 punten lager op een schaal van een tot en met vijf op de tevredenheid met hun baan dan hoger opgeleide jongeren die op niveau werken. Hoger opgeleide overgekwalificeerde jongeren zijn minder tevreden met hun baan dan hoger opgeleide jongeren die op niveau werken het is dan ook niet verwonderlijk dat hoger opgeleide overgekwalificeerde jongeren vaker van baan wisselen. Banen die passend zijn voor het opleidingsniveau verhogen zowel de tevredenheid met de baan tevredenheid als

het salaris (García-Aracil & van der Velden, 2006). Overgekwalificeerde jongeren ontvangen een lager salaris dan jongeren met een gelijkwaardige opleiding die op niveau werken en kunnen deze achterstand gedurende hun carrière moeilijk meer inhalen (Cedefop, 2012; Sicherman, 1991). Wat betreft hoe gelukkig overgekwalificeerde jongeren zijn met hun loon ten opzichte van hoger opgeleide jongeren die op niveau werken is dan ook een verschil gevonden van 0,50 punten. De uitkomsten uit de analyse bevestigen het vermoeden dat hoger opgeleide overgekwalificeerde jongeren minder gelukkig zijn met hun salaris dan hoger opgeleide jongeren die op niveau werken. Het salaris dat overgekwalificeerde jongeren ontvangen ten opzichten van jongeren die op niveau werken vinden ze te laag.

In staafdiagram 1 worden de resultaten grafisch weergegeven, er is te zien hoeveel procent van beide groepen welk cijfer heeft gegeven voor hoe gelukkig ze zijn met het leven in zijn totaliteit. In de tabel is te zien dat de jongeren die op niveau werken het leven vaker met een hoog cijfer beoordelen dan jongeren die zijn overgekwalificeerd.

Staafdiagram 1: Geluk onder overgekwalificeerde jongeren en jongeren die op niveau werken zijn.



Bron: Loonwijzer dataset 2010, bewerkt door de auteur (2014). n overgekwalificeerd = 616, n op niveau werkzaam = 1659.

5.2 Vergelijking op basis van gemiddelden (OVI)

Uit analyse blijkt dat op twee van de drie geluksdomeinen geen significante verschillen bestaan tussen de groep overgekwalificeerde en de groep die op niveau werkzaam is. Er is echter nog geen inzicht in wat het betekent als de variabelen per karakteristiek gender, opleidingsniveau, aanstellingsomvang en contractvorm worden onderzocht. Om meer inzicht te krijgen in de verschillen tussen de groepen wat betreft van deze karakteristieken en de verschillende domeinen van geluksbeleving, is er per karakteristiek gekeken naar de verschillen tussen overgekwalificeerde jongeren en jongeren die op niveau werkzaam zijn, daarnaast zijn hypothese 6, 7 en 8 getoetst.

5.2.1 Opleidingsniveau

Tussen de HBO opgeleide overgekwalificeerde werknemers en HBO opgeleide werknemers die op niveau werken is een significant verschil gevonden kijkend naar hoe gelukkig iemand is met de balans tussen werk en privé (p-waarde van 0,049), dit verschil is echter maar net significant te noemen. Er is met betrekking tot geluk en de balans tussen werk en privé geen significant verschil gevonden tussen de WO opgeleide jongeren die op niveau werken en WO opgeleide jongeren die overgekwalificeerd zijn. Daarnaast zijn er geen verschillen gevonden met betrekking tot de tevredenheid met de gezondheid. Zoals verwacht vanuit eerdere analyse zijn er wel verschillen tussen beide groepen gevonden kijkend naar de tevredenheid met het leven in zijn totaliteit, de tevredenheid met de baan en de tevredenheid met het loon. Zoals eerder aangegeven worden overgekwalificeerde jongeren onderbetaald, wisselen vaker van baan, hebben meer parttime aanstellingen en flexibele contracten (Groeneveld & Hartog, 2004; Groot & Maasen van den Brink; ILO, 2013; Oorschot & Reeskens, 2000; Sicherman, 1991). Deze effecten van overkwalificatie hebben dus invloed op de geluksbeleving van deze groep.

Tabel 5: M op niveau werkend en overgekwalificeerd, gedifferentieerd tussen HBO, WO en promovendi.

Geluk	M op niveau	M overgekwalificatie	Vershil in gemiddelde
leven totaliteit (tienpuntsschaal)			
HBO	7,56	7,16	0,40***
WO	7,72	7,15	0,57***
Gezondheid (vijfpuntsschaal)			
HBO	3,88	3,80	0,08
WO	4,09	3,86	0,77
Baan (vijfpuntsschaal)			
HBO	3,80	3,15	0,65***
WO	3,82	3,07	0,75***
Loon (vijfpuntsschaal)			
HBO	3,01	2,48	0,53***
WO	3,13	2,67	0,54***
Werk-privé (vijfpuntsschaal)			
HBO	3,60	3,46	0,14*
WO	3,53	3,49	0,04

Bron: Loonwijzer dataset 2010, bewerkt door de auteur (2014).

*Significante verschillen zijn aangemerkt met *p<.05, **p<.01, ***p<.001

5.2.2 Soort aanstelling

Tussen overgekwalificeerde jongeren met een vaste aanstelling en jongeren die op niveau werken met een vaste aanstelling is geen significant verschil gevonden met betrekking tot de tevredenheid met de gezondheid. Dit verschil is ook niet gevonden als er wordt gekeken naar overgekwalificeerde jongeren met een tijdelijke aanstelling en jongeren die op niveau werken met een tijdelijke aanstelling. Er zijn tevens geen verschillen gevonden met betrekking tot geluk en de balans tussen werk en privé kijkend naar overgekwalificeerde jongeren en jongeren die op niveau werken met een vaste aanstelling en bij overgekwalificeerde jongeren en jongeren die op niveau werken met een tijdelijke aanstelling. Tijdelijke contracten verlagen de geluksbeleving ongeacht het aantal contractuele werkzame uren (Nierop, 2001). Dit verklaart de verschillen die gevonden zijn bij overgekwalificeerde hoger opgeleide jongeren en jongeren die op niveau werken kijkend naar de tevredenheid met het leven in zijn totaliteit. Nederlandse jongeren hebben minimaal één keer in hun leven een tijdelijk contract (de Graaf-Zijl, 2011) daarnaast hebben overgekwalificeerde werknemers vaker flexibele contracten dan werknemers die op niveau werken (Cedefop, 2012; ILO, 2013; Oorschot & Reeskens, 2012). Hoger opgeleide oproepkrachten zijn minder tevreden met hun baan dan mensen met een vaste aanstelling (de Graaf-Zijl, 2011). Deze bevindingen vanuit de literatuur worden door de bevindingen vanuit de analyse gefalsificeerd. Hypothese 6, die veronderstelt dat overgekwalificeerde jongeren met een tijdelijke aanstelling minder gelukkig zijn dan jongeren met een vaste aanstelling, is verworpen. Uit de analyse blijkt dat overgekwalificeerde jongeren met een vaste aanstelling niet minder gelukkig zijn dan overgekwalificeerde jongeren met een tijdelijke aanstelling. Kijkend binnen de groep overgekwalificeerde hoger opgeleide jongeren heeft de aanstellingsvorm geen invloed op de totale geluksbeleving.

Tabel 7: M op niveau werkend en overgekwalificeerd, gedifferentieerd tussen vaste en tijdelijke aanstelling.

Geluk	M op niveau	M overgekwalificeerd	Vershil in gemiddelde
leven totaliteit (tienpuntsschaal)			
Vaste aanstelling	7,62	7,28	0,34***
Tijdelijke aanstelling	7,61	6,99	0,38***
Gezondheid (vijfpuntsschaal)			
Vaste aanstelling	3,94	3,79	0,15
Tijdelijke aanstelling	3,95	3,87	0,08
Baan (vijfpuntsschaal)			
Vaste aanstelling	3,80	3,16	0,62***
Tijdelijke aanstelling	3,84	3,07	0,67***
Loon (vijfpuntsschaal)			
Vaste aanstelling	3,02	2,62	0,40***
Tijdelijke aanstelling	3,10	2,43	0,33***
Werk-privé (vijfpuntsschaal)			
Vaste aanstelling	3,59	3,47	0,12
Tijdelijke aanstelling	3,56	3,46	0,10

Bron: Loonwijzer dataset 2010, bewerkt door de auteur (2014).

*Significante verschillen zijn aangemerkt met * $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

5.2.3 Omvang aanstelling

Omdat over het algemeen genomen overgekwalficeerde hoger opgeleide jongeren en hoger opgeleide jongeren die op niveau werken niet significant van elkaar verschillen, was niet te verwachten dat overgekwalficeerde fulltime medewerkers lager zouden scoren op geluk met betrekking tot gezondheid dan hoger opgeleide fulltime participerende jongeren die op niveau werken. Over het algemeen genomen zijn jongeren gezond te noemen en hebben hoger opgeleiden een betere gezondheid (Fitoussi, Sen & Stiglitz, 2009; Veenhoven, 2010). Aan de andere kant zou een parttime aanstelling de geluksbeleving verhogen (Nierop, 2001), maar dit verklaart niet waarom overgekwalficeerde fulltime hoger opgeleide jongeren lager scoren op tevredenheid met hun gezondheid dan hoger opgeleide fulltime medewerkers die op niveau werken.

Hypothese 7 is tegen verwachting verworpen omdat overgekwalficeerde jongeren met een parttime aanstelling niet minder gelukkig blijken te zijn dan overgekwalficeerde jongeren met een vaste aanstelling. Eerder is aangegeven dat een parttime aanstelling een positief effect zou hebben op de geluksbeleving (Nierop, 2001). Voor de groep overgekwalficeerde hoger opgeleide jongeren is dit echter niet het geval. Fulltime overgekwalficeerde medewerkers ervaren wel minder tevredenheid met de gezondheid dan fulltime medewerkers die op niveau werken. Parttime medewerkers zijn gelukkiger met de balans tussen werk en privé dan fulltime medewerkers. Tussen de groep overgekwalficeerde jongeren en jongeren die op niveau werken met een parttime aanstelling is dan ook geen significante verschil gevonden met betrekking tot geluk en de balans tussen werk en privé. De overgekwalficeerde hoger opgeleide fulltime medewerkers blijken minder tevreden te zijn met de balans tussen werk en privé dan de hoger opgeleide fulltime medewerkers die op niveau werken, vanuit de literatuur is hier nog geen verklaring voor.

Tabel 6: M op niveau werkend en overgekwalificeerd, gedifferentieerd tussen fulltime en parttime.

Geluk	M op niveau	M overgekwalificeerd	Vershil in gemiddelde
Leven totaliteit (tienpuntsschaal)			
Fulltime	7,60	7,18	0,42***
Parttime	7,68	7,10	0,58***
Gezondheid (vijfpuntsschaal)			
Fulltime	3,96	3,82	0,14*
Parttime	3,84	3,83	0,01
Baan (vijfpuntsschaal)			
Fulltime	3,80	3,15	0,65***
Parttime (vijfpuntsschaal)	3,86	3,04	0,82***
Loon (vijfpuntsschaal)			
Fulltime	3,04	2,52	0,48***
Parttime	3,06	2,60	0,64***
Werk-privé (vijfpuntsschaal)			
Fulltime	3,55	3,41	0,14*
Parttime	3,75	3,66	0,09

Bron: Loonwijzer dataset 2010, bewerkt door de auteur (2014).

*Significante verschillen zijn aangemerkt met * $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

5.2.4 Gender

Bij alle domeinen van geluk zijn genderverschillen zichtbaar, echter niet alle verschillen zijn significant. Zoals verwacht zijn de verschillen zowel voor de mannen als voor de vrouwen bij het item geluk met betrekking tot gezondheid niet significant. Dit betekent dat zowel overgekwalficeerde mannen en mannen die op niveau werken als de groep overgekwalficeerde vrouwen en vrouwen die op niveau werken ongeveer even gelukkig zijn met de gezondheid. Daarnaast is opvallend aan de tabel dat mannen minder tevreden zijn met de balans tussen werk en privé dan vrouwen. Dit betekent dat overgekwalficeerde mannen minder tevreden zijn met de balans tussen werk en privé dan mannen die op niveau werken. Vanuit de literatuur is geen andere verklaring te vinden voor het verschil tussen deze groepen behalve het feit dat mannen vaker een fulltime functie vervullen en dat een fulltime functie de geluksbeleving negatief zou beïnvloeden (Dekel & Pauzner, 2011). Daarnaast was de algemene verwachting dat overkwalficatie een negatief effect heeft op de geluksbeleving. Deze factoren gecombineerd zouden een mogelijke verklaring kunnen geven voor het verschil in tevredenheid met de balans tussen werk en privé, kijkend naar overgekwalficeerde mannen en mannen die op niveau werken. Vrouwen kiezen eerder voor een baan waarin ze minder verdienen maar die goed de combineren is met de privé situatie en mannen kiezen eerder voor een baan waarmee ze meer verdienen en met meer uren waardoor ze minder thuis zijn. Bij mannen gaat het verdienen van meer geld boven de geluksbeleving en de balans tussen werk en privé (Dekel & Pauzner, 2011). Vanuit de literatuur zou verwacht worden dat overgekwalficeerde mannen minder gelukkig zijn met het leven in zijn totaliteit. De hypothese met betrekking tot gender (H8) die stelt dat overgekwalficeerde mannen minder gelukkig zijn dan overgekwalficeerde vrouwen is echter verworpen. Overgekwalficeerde mannen blijken niet minder gelukkig te zijn met het leven in zijn totaliteit dan overgekwalficeerde vrouwen.

Tabel 4: M op niveau werkend en overgekwalificeerd, gedifferentieerd tussen mannen en vrouwen.

Geluk	M op niveau	M overgekwalificatie	Vershil in gemiddelde
Leven totaliteit (tienpuntsschaal)			
Man	7,57	7,17	0,40***
Vrouw	7,67	7,15	0,52***
Gezondheid (vijfpuntsschaal)			
Man	3,91	3,81	0,10
Vrouw	3,99	3,84	0,15
Baan (vijfpuntsschaal)			
Man	3,78	3,17	0,61***
Vrouw	3,84	3,09	0,75***
Loon (vijfpuntsschaal)			
Man	3,01	2,54	0,53***
Vrouw	3,08	2,54	0,46***
Werk-privé (vijfpuntsschaal)			
Man	3,54	3,38	0,16*
Vrouw	3,62	3,53	0,09

Bron: Loonwijzer dataset 2010, bewerkt door de auteur (2014).

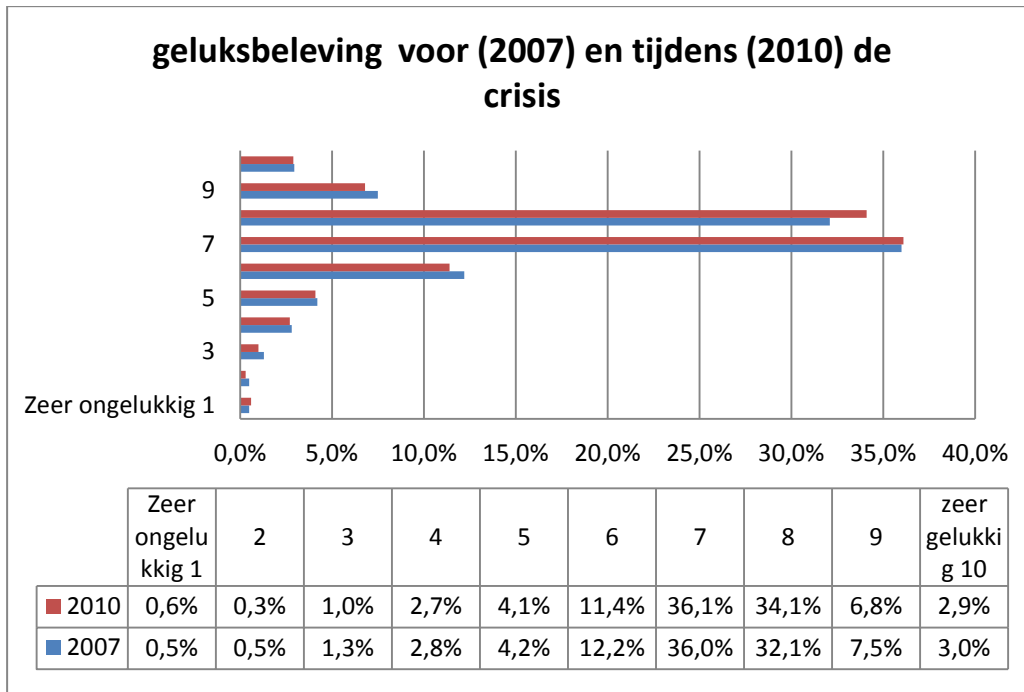
*Significante verschillen zijn aangemerkt met * $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

5.3 Analyse onderzoeksvraag 2

Bij onderzoeksvraag 2 gaat de interesse uit naar de invloed van de crisis op de geluksbeleving. Er is gekeken naar het verschil in geluksbeleving van overgekwalificeerde hoger opgeleide jongeren in 2007 en 2010. Vanaf 2008 is er sprake van een wereldwijde economische crisis (Yerkes & van der Veen, 2011). Jongvolwassenen worden het meest geconfronteerd met de gevolgen hiervan (Morel, Palmier & Palme, 2012), er wordt dan ook gesproken over een jeugdwerkloosheids crisis waardoor jongeren steeds moeilijker een geschikte baan vinden (ILO, 2013; Oorschot & Reeskens, 2012). Ten gevolge van de crisis is overkwalificatie toegenomen (Korpi en Tählén, 2009; Groot & Maassen van den Brink, 2000; Sicherman, 1991). Omdat de positie van jongeren is verslechterd gedurende deze periode was de verwachting dat dit ook invloed zou hebben op de geluksbeleving.

Echter blijkt uit analyse dat er geen significant verschil is in de geluksbeleving tussen hoger opgeleide overgekwalificeerde jongeren in 2007 en hoger opgeleide overgekwalificeerde jongeren in 2010 met betrekking tot de tevredenheid met het leven in zijn totaliteit. In 2007 (n: 1333, SD: 1,345) scoorde hoger opgeleide overgekwalificeerde jongeren tussen de 22 en 32 jaar in 2007 gemiddeld een 7,20 (op een schaal van een tot en met tien) met betrekking tot de geluksbeleving in relatie tot het leven in zijn totaliteit. Hoger opgeleide overgekwalificeerde jongeren tussen de 22 en 32 jaar in 2010 (n: 616, SD: 1,379) scoorden gemiddeld een 7,16, dit is een verschil van 0,04. Met een p-waarde van 0,605 betekent dit dat er geen significante verschillen zijn gevonden tussen de groep uit 2007 en 2010. De crisis heeft een minimale invloed gehad op de geluksbeleving van overgekwalificeerde hoger opgeleide jongeren. De verwachting was dat de crisis invloed zou hebben op de geluksbeleving, dit is echter niet het geval. In staafdiagram 2 is duidelijk te zien dat de scores erg dicht bij elkaar liggen. De gemeten verschillen zijn klein. Een mogelijke verklaring hiervoor is dat jongeren liever een baan onder niveau hebben dan dat ze werkloos zijn, deze groep is blij om te kunnen werken en financieel onafhankelijk te kunnen zijn (ILO, 2013; Oorschot & Reeskens, 2012).

Staafdiagram 2: Geluk met betrekking tot het leven in zijn totaliteit van overgekwalificeerde hoger opgeleide jongeren tussen de 22 en 32 jaar.



Bron: Loonwijzer dataset 2007 en 2010, bewerkt door de auteur (2014).

6. Conclusie

Arbeidsparticipatie draagt bij aan de geluksbeleving. Mensen zonder baan zijn minder gelukkig dan mensen met een baan (Fitoussi, Sen & Stiglitz, 2009; Veenhoven 2010). Door de jeugdwerkloosheids crisis duurt het steeds langer voordat jongeren aan een baan komen (ILO, 2013) en ze zijn steeds vaker bereid een baan onder hun niveau te accepteren, dit leidt tot overkwalificatie. Een aantal van de bijkomende verschijnselen van overkwalificatie zijn een lagere arbeidstevredenheid, het vaker hebben van parttime aanstellingen en flexibele contracten (Cedefop, 2012; ILO, 2013; Oorschot & Reeskens, 2012). Dit onderzoek heeft als doel meer inzicht te krijgen in de geluksbeleving van een specifieke groep overgekwalificeerde jongeren, namelijk hoger opgeleide jongeren tussen de 22 en 32 jaar. Hun positie op de arbeidsmarkt en daarnaast de mogelijke vermindering van hun geluksbeleving in relatie tot de crisis is nog onderbelicht in de literatuur. Door middel van een kwantitatieve analyse werd getracht een antwoord te geven op de volgende centrale vraag: *Wat is het effect van overkwalificatie op de geluksbeleving voor hoger opgeleide werkzame Nederlandse jongeren in tijden van de crisis?* Deze vraag werd opgedeeld in twee vragen. Onderzoeksvraag 1 betrof de vraag: *Wat is het effect van overkwalificatie op de geluksbeleving van hoger opgeleide Nederlandse jongeren?* Om dit te kunnen beantwoorden werden 4 deelvragen geformuleerd. Deelvraag 1 luidde: *Hoe tevreden zijn overgekwalificeerde Nederlandse hoger opgeleide jongeren met hun baan ten opzichten van niet overgekwalificeerde Nederlandse hoger opgeleide jongeren?* De verwachtingen vanuit de literatuur worden bevestigd door de empirische bevindingen. Hoger opgeleide overgekwalificeerde jongeren zijn inderdaad minder gelukkig met hun baan dan hoger opgeleide jongeren die op niveau werken. De banen die deze jongeren vervullen zijn niet de banen op het niveau waarvoor ze zijn opgeleid.

Naast tevredenheid met de baan is de mate van gezondheid belangrijk in het bepalen van de geluksbeleving. Mensen met een slechtere lichamelijke gezondheid zijn over het algemeen minder gelukkig (Fitoussi, Sen & Stiglitz, 2009). Overgekwalificeerde werknemers hebben meer last van gezondheidsproblemen en er is sprake van een hoger ziekteverzuim dan bij werknemers die op niveau werken (Cedefop, 2012; ILO, 2013; Oorschot & Reeskens, 2012). Aan de andere kant wordt ook gesteld dat jongeren gezonder zijn dan oudere werknemers (VWS, 2014) en dat hoger opgeleiden een betere lichamelijke gezondheid ervaren dan lager opgeleide medewerkers (Fitoussi, Sen & Stiglitz, 2009; Veenhoven, 2010).

Deelvraag 2 luidde: *Hoe tevreden zijn overgekwalificeerde Nederlandse hoger opgeleide jongeren met hun gezondheid ten opzichte van niet overgekwalificeerde Nederlandse hoger opgeleide jongeren?* De empirische resultaten verifiëren de algemene literatuur met betrekking tot gezondheid en falsificeren de literatuur met betrekking tot gezondheid en overkwalificatie. Overgekwalificeerde hoger opgeleide jongeren zijn niet minder tevreden met hun gezondheid dan hoger opgeleide jongeren die op niveau werken. Wat echter wel opvallend is, is dat overgekwalificeerde jongeren die fulltime werken minder tevreden zijn met hun gezondheid dan jongeren die op niveau fulltime werken. Het fulltime participeren op de arbeidsmarkt en overgekwalificeerd zijn lijkt dus wel van invloed te zijn op de tevredenheid met de gezondheid. Voor deze uitkomst is echter nog geen verklaring gevonden. Over het algemeen genomen wordt wel gesteld dat een parttime aanstelling de geluksbeleving verhoogt (Nierop, 2001). Er is echter niet helder of dit ook geldt voor de tevredenheid met de gezondheid. Aanvullend onderzoek is nodig om dit te verifiëren of falsificeren. Ondanks dat dit verschil significant is, zijn de verschillen relatief klein. Overgekwalificeerde fulltime werkende jongeren scoren gemiddeld voor de tevredenheid met hun gezondheid op een schaal van een tot en met vijf een 3,82. Jongeren die op niveau werken scoren gemiddeld een 3,96 voor de tevredenheid met hun gezondheid.

Naast geluk in het algemeen en tevredenheid met gezondheid is gekeken naar tevredenheid met het loon. Overgekwalificeerde medewerkers ontvangen een lager salaris dan collega's die een gelijkwaardige opleiding hebben genoten en op niveau werkzaam zijn. Daarnaast wisselen overgekwalificeerde medewerkers vaker van baan (Cedefop, 2012; Sicherman, 1991). Er wordt gesteld dat het salaris van invloed kan zijn op de geluksbeleving die iemand ervaart (Fitoussi, Sen & Stiglitz, 2009). Deelvraag 3 luidde daarom: *Hoe tevreden zijn overgekwalificeerde Nederlandse hoger opgeleide jongeren met hun salaris ten opzichten van niet overgekwalificeerde Nederlandse hoger opgeleide jongeren?* De empirische gegevens bevestigen de bevindingen vanuit de literatuur. Overgekwalificeerde hoger opgeleide jongeren zijn daadwerkelijk minder tevreden met hun salaris ten opzichte van hoger opgeleide jongeren die op niveau werken.

Hoewel er een verschil bestaat tussen overgekwalificeerde hoger opgeleide jongeren en hoger opgeleide jongeren die op niveau werken met betrekking tot tevredenheid met het loon werd dit verschil niet gevonden tussen deze groepen met betrekking tot de balans tussen werk en privé.

Deelvraag 4: *Hoe tevreden zijn overgekwalificeerde Nederlandse hoger opgeleide jongeren met de balans tussen werk en privé ten opzichten van niet overgekwalificeerde Nederlandse hoger opgeleide jongeren?* Over het algemeen genomen is er geen verschil gevonden tussen hoger opgeleide overgekwalificeerde jongeren en hoger opgeleide jongeren die op niveau werken kijkend naar de tevredenheid met de balans tussen werk en privé. Om echter meer inzicht te krijgen in de geluksbeleving met betrekking tot de balans tussen werk en privé is er ook gekeken hoe groot deze verschillen zijn tussen de twee groepen op basis van gender, opleidingsniveau, aanstellingsvorm en contractvorm. Uit deze analyse is naar voren gekomen dat op sommige domeinen wel significante verschillen zijn gevonden tussen de twee groepen ten aanzien van de tevredenheid met de balans tussen werk en privé. Zo zijn overgekwalificeerde mannen minder tevreden met de balans tussen werk en privé dan mannen die op niveau werken. Dit verschil is echter niet aanwezig bij vrouwen. Fulltime overgekwalificeerde medewerkers zijn ook niet tevreden met de balans tussen werk en privé terwijl parttime overgekwalificeerde medewerkers dat wel zijn. Uit de analyse is gebleken dat meer vrouwen overgekwalificeerd zijn dan mannen en dat overgekwalificeerde medewerkers vaker een parttime aanstelling hebben met een tijdelijk contract. Een parttime aanstelling zou de geluksbeleving van werknemers verhogen omdat ze meer privé-tijd hebben (Nierop, 2001). Een vaste aanstelling of een tijdelijke aanstelling lijkt niet van invloed te zijn op de tevredenheid met de balans tussen werk en privé.

Mensen die minder gelukkig zijn ervaren een slechtere kwaliteit van leven. Deze groep heeft meer last van stress, is vaker verdrietig, heeft meer pijn en ervaart minder blijdschap (Fitoussi, Sen & Stiglitz, 2009). In de deelvragen zijn de onderdelen van geluk besproken. Deze hebben inzicht gegeven in verschillende geluksdomeinen. Hieruit is naar voren gekomen dat hoger opgeleide overgekwalificeerde jongeren minder tevreden zijn met het loon en met hun baan ten opzichte van hoger opgeleide jongeren die op niveau werken. Dit verschil is niet gevonden kijkend naar de tevredenheid met de gezondheid en de tevredenheid met de balans tussen werk en privé. Onderzoeksvraag 1: *Wat is het effect van overkwalificatie op de geluksbeleving van hoger opgeleide Nederlandse jongeren?* Er zijn significante verschillen gevonden tussen de groep hoger opgeleide overgekwalificeerde jongeren en hoger opgeleide jongeren die op niveau werkzaam zijn met betrekking tot hoe tevreden ze zijn met het leven in zijn totaliteit. Dit betekent dat hoger opgeleide overgekwalificeerde jongeren minder tevreden zijn met het leven in zijn totaliteit dan hoger opgeleide jongeren die op niveau werken. De negatieve effecten die overkwalificatie met zich meebrengt zoals

onderbetaling, meer parttime aanstellingen, het minder aangeboden krijgen van opleidingsmogelijkheden, tijdelijke contracten, vaker wisselen van baan en een hoger ziekteverzuim (Groeneveld & Hartog, 2004; Groot & Maasen van den Brink; ILO, 2013; Oorschot & Reeskens, 2000; Sicherman, 1991) hebben invloed op de geluksbeleving van overgekwalficeerde hoger opgeleide jongeren.

De tweede onderzoeksvraag ter beantwoording van de centrale vraag betrof: *In hoeverre beïnvloedt de crisis de geluksbeleving van hoger opgeleide overgekwalficeerde Nederlandse jongeren?* Om deze vraag te beantwoorden zijn twee deelvragen geformuleerd. De eerste deelvraag om onderzoeksvraag twee te beantwoorden luidde: *Wat was de geluksbeleving van overgekwalficeerde hoger opgeleide Nederlandse jongeren voor de crisis, in 2007?* Aansluitend bij deze vraag was er een tweede deelvraag ter beantwoording van onderzoeksvraag twee deze luidde: *Wat was de geluksbeleving van overgekwalficeerde hoger opgeleide Nederlandse jongeren tijdens de crisis, in 2010?* Zoals reeds aangegeven is de jeugdwerkloosheid onder invloed van de crisis 4,3% gestegen (OECD, 2014). De verwachting was dat de crisis een negatief effect zou hebben op de geluksbeleving van overgekwalficeerde hoger opgeleide jongeren. Oorschot & Reeskens (2012) stellen namelijk dat jongeren het hardst zijn getroffen door de economische crisis. Vóór de crisis waardeerden hoger opgeleide overgekwalficeerde jongeren het leven met een ruime voldoende, deze groep kan dan ook als gelukkig worden beschouwd. Tijdens de crisis waardeerden overgekwalficeerde hoger opgeleide jongeren het leven in zijn totaliteit ook met een ruime voldoende. Het gemiddelde kwam iets lager uit dan voor de crisis maar beide groepen waardeerden het leven in zijn totaliteit met een ruime voldoende. Onderzoeksvraag 2 luidde: *In hoeverre beïnvloedt de crisis de geluksbeleving van hoger opgeleide overgekwalficeerde Nederlandse jongeren?* Vanuit de literatuur zou verwacht worden dat de crisis een negatieve invloed heeft op de geluksbeleving van overgekwalficeerde hoger opgeleide jongeren. De positie waarin jongeren verkeren is na aanvang van de crisis bemoeilijkt (Knijn & Plantenga, 2012). Tegen verwachting in zijn hoger opgeleide overgekwalficeerde jongeren tijdens de crisis niet minder gelukkig ten opzichte van hoger opgeleide overgekwalficeerde jongeren voor de crisis. De crisis lijkt in dit geval dus weinig invloed te hebben gehad op de geluksbeleving van hoger opgeleide overgekwalficeerde jongeren tussen de 22 en 32 jaar omdat de gemiddelde scores minimaal van elkaar verschillen.

De centrale vraagstelling is: *Wat is het effect van overkwalificatie op de geluksbeleving voor hoger opgeleide werkzame Nederlandse jongeren in tijden van de crisis?* Uit analyse blijkt het volgende: er zijn significante verschillen in geluksbeleving tussen jongeren die overgekwalificeerd zijn en jongeren die op niveau werken. Dit verschil wordt echter niet gevonden op alle geluksdomeinen waar dit onderzoek zich op richt. Hoger opgeleide overgekwalificeerde Nederlandse jongeren tussen de 22 en 32 jaar zijn minder gelukkig met het leven dan hoger opgeleide jongeren tussen de 22 en 32 jaar die op niveau werkzaam zijn. Deze verschillen gelden tevens voor de tevredenheid met het loon en met de baan. Daarentegen geldt dit niet voor het verschil in geluksbeleving met betrekking tot de gezondheid en de balans tussen werk en privé. De verwachting was dat op alle domeinen van geluk significante verschillen waargenomen zouden worden. Op basis van de literatuur en het feit dat jongvolwassenen het hardst zijn getroffen door de crisis was de verwachting dat deze verschillen ook gevonden zouden worden bij vergelijking van data vóór de crisis (2007) en tijdens de crisis (2010). Uit de empirische analyse blijkt dat dit niet het geval is. Dit betekent dat overgekwalificeerde jongeren tijdens de crisis niet significant minder gelukkig waren met het leven in zijn totaliteit ten opzichte van de periode voor de crisis. Zoals hier gemeten lijkt de crisis weinig invloed te hebben gehad op de geluksbeleving voor deze groep. Er zijn tegen verwachting niet op alle onderzochte geluksdomeinen (gezondheid, balans tussen werk en privé, loon, baan en het leven in zijn totaliteit) verschillen gevonden in geluksbeleving tussen overgekwalificeerde hoger opgeleide jongeren en hoger opgeleide jongeren die op niveau werken. Uit de analyse blijkt dat overgekwalificeerde fulltime medewerkers minder tevreden zijn met hun gezondheid dan fulltime medewerkers die op niveau werken. Om meer zicht te krijgen op de overeenkomsten en de verschillen in geluksbeleving bij beide groepen zou een aanvullend kwalitatief onderzoek wenselijk zijn. Kwalitatief onderzoek zou bijvoorbeeld kunnen verklaren waarom bepaalde cijfers met betrekking tot geluk worden gegeven door beide groepen, en het zou inzichtelijk kunnen maken of overgekwalificeerde fulltime medewerkers ook daadwerkelijk minder gezond zijn of dat ze alleen minder tevreden zijn met hun gezondheid. Dit onderzoek heeft geen inzicht gegeven in mogelijke andere factoren (naast overkwalificatie) die de geluksbeleving beïnvloeden.

7. Discussie en aanbeveling

De uitkomsten van dit onderzoek leveren een bijdrage aan de kennis omtrent overkwalificatie bij hoger opgeleide jongeren. De bestaande literatuur laat zien dat jongeren last hebben van slechte vooruitzichten en dat deze een slecht perspectief bieden op lange termijn voor het toekomstige gezinsleven, werkgelegenheid en carrière mogelijkheden (Knijn & Plantenga, 2012). Maar het laat niet zien wat de invloed van de crisis is op de actuele geluksbeleving en of deze groep daadwerkelijk minder gelukkig te noemen is.

Sinds 2012 behoort Nederland tot de top vijf van kenniseconomieën die het meest concurreren op de wereldmarkt. Het kabinet wil deze positie versterken middels duurzame groei en vernieuwing (SZW, 2013). Nederland behoort tot de landen met het laagste jeugdwerkloosheidspercentage (9,5%) in de EU, landen zoals Griekenland en Spanje hebben het hoogste jeugdwerkloosheidspercentage. In Griekenland was in 2012 55,3% van de jongeren tussen de 15 en 24 jaar werkloos (OECD, 2014). Duidelijk mag zijn dat de positie van jongeren op de Nederlandse arbeidsmarkt beter is dan die van jongeren in veel andere Europese landen. Ondanks de lage jeugdwerkloosheid in Nederland zijn er duidelijke verschillen gevonden in geluksbeleving tussen overgekwalificeerde jongeren en jongeren die op niveau werken. Wat zou overkwalificatie doen met jongeren in landen als Griekenland en Spanje waar de jeugdwerkloosheid vele malen hoger is?

De sociale cohesie komt in het geding als een samenleving er niet in slaagt om jongeren succesvol te laten integreren in de maatschappij (Knijn & Plantenga, 2012). Landen als Spanje en Griekenland lijken er moeite mee te hebben om deze groep succesvol te laten integreren in de samenleving, met hoge werkloosheidspercentages als gevolg. Jongeren zijn nodig om de kenniseconomie op lange termijn te laten slagen. In de groeiende globaliserende markt wordt de EU geconfronteerd met de uitdaging om de kenniseconomie te laten groeien en daarnaast de economische crisis te overwinnen. Daarom is het nodig dat de Europese beleidsmakers de stabilisering en innovatie van de economische ontwikkeling ondersteunen door niet alleen te kijken of de benodigde vaardigheden aanwezig zijn, maar ook te stimuleren dat deze optimaal ingezet worden (matchen) (Cedefop, 2012). Hoog opgeleide werknemers die zich voortdurend aan kunnen passen aan de veranderende behoeften van de samenleving zijn nodig (Knijn & Plantenga, 2012).

Op basis van deze discussie en de empirische bevindingen zijn er met betrekking tot het onderwerp overgekwalificeerde jongeren en geluk meerdere aanbevelingen te doen. Zoals hierboven is weergegeven zou het zeer relevant zijn om te onderzoeken wat de gevolgen op de geluksbeleving zijn voor overgekwalificeerde jongeren in landen als Griekenland en Spanje waar de jeugdwerkloosheid hoog is. Tevens zou het interessant zijn om te kijken naar het toekomstperspectief van deze groep en of er veranderingen zijn in geluksbeleving door de jaren heen. De kwetsbare positie van jongvolwassenen zou volgens de literatuur namelijk niet tijdelijk zijn (Dolton & Vignoles, 2000; Knijn & Plantenga, 2012; Rubb, 2003). Met de beschikbare data kon niet onderzocht worden wat mogelijke veranderingen op individueel niveau zijn. Om dit te onderzoeken zou een kwalitatief longitudinaal onderzoek wenselijk zijn.

8. Reflectie op het onderzoek

Er is altijd wat aan te merken op onderzoeken en dus ook op dit onderzoek. Zoals al eerder aangegeven in hoofdstuk 5.2 zijn de participanten van de Loonwijzer dataset niet random geselecteerd, wat generalisatie bemoeilijkt of zelfs onmogelijk maakt. De participanten hebben zelf de websurvey opgezocht en vervolgens ingevuld, er is hierdoor geen sprake van randomisatie. Er zijn geen uitnodigingen tot deelname aan de survey verstuurd naar de participanten. Hierdoor kan een vertekend beeld van de werkelijkheid ontstaan. Dit onderzoek kan echter toch bruikbare informatie opleveren omdat de omvang van de onderzoekspopulatie groot genoeg is om analyses mee uit te voeren. Dit onderzoek zal meer inzicht in de problematiek geven en handvatten bieden voor eventueel vervolg onderzoek.

Ook moet worden geconstateerd dat er verschillende items waren met veel missende waarden. Deze waarden zijn geanalyseerd, uit deze analyse is geconcludeerd dat deze waarden niet noemenswaardig verschillen van de waarden die wel bruikbaar waren voor het onderzoek. Dit heeft er toe geleid dat het aantal participanten die de vragen wel hadden beantwoord per item verschilt. Zo zijn er bij de vraag met betrekking tot geluk en gezondheid meer missende waarden dan ingevulde waarden. De missende waarden zijn bij de verdere analyse buiten beschouwing gelaten om een vertekend beeld te voorkomen. Toch zou het onderzoek aan kracht hebben gewonnen als er meer participanten waren geweest die deze vragen wel hadden ingevuld en als de beide groepen vergelijkbaar in omvang waren geweest.

9. Literatuur

- Abdel-Kahlek, A.M. (2006). Happiness, health and religiosity. Significant relation. *Mental Health, Religion & Culture*, **9** (1), 85-97.
- Abendroth, A-K. & den Dulk, L. (2011). Support for the work-life balance in Europe: the impact of state, workplace and family support on work-life balance satisfaction. *SAGE Work, Employment and Society*, **25** (2). 234-256.
- Baarda, B., van Dijkum C. & de Goede, M. (2014). Basisboek, Statistiek met SPSS, Handleiding voor het verwerken en analyseren van en rapporteren over (onderzoeks)gegevens. Houten: Noordhoff Uitgevers ISBN: 978-90-01-83437-1
- Baruch, Y. & Holtom, B.C. (2008). Survey response rate levels and trends in organizational research. *SAGE Publications*, **61** (8), 1139-1160.
- Becker, G.S. (1962). Investment in Human Capital: A theoretical Analysis. *Chicago: The University of Chicago Press*, **70** (5), 9-49.
- Boeije, H., 't Hart, H. & Hox, J. (2009). Onderzoeksmethoden. Hoofddorp: Boom Onderwijs. ISBN: 9789047301110
- Bonoli, G. (2005). The politics of the new social policies: providing coverage against new risks in mature welfare states. *Policy & Politics*, **33** (3), 431-449.
- De Beer, P. (1999). Wat is het nut van werken?. *Amsterdams Sociologisch tijdschrift*, **26** (1), 25-57.
- De Graaf-Zijl, M. (2011). Job Satisfaction and Contingent Employment. *De Economist*, **160**, 197-218.
- De Vos, M. (2013). Internal market and euro crisis: labour law under the gun of the European Union?. *ERA Forum*, **14**, 335-361.
- Deaton, A. & Kahneman, D. (2010). High income improves evaluation of life but not emotional well-being. *National Academy of Sciences*, **107** (38), 16489-16493.

- Dekel, E. & Pauzner, A. (2011). Job Satisfaction and the Wage Gap. The Pinhas Sapir Center for Development tel AVIS University. Verkregen op 10 juni 2014 geraadpleegd op <http://primage.tau.ac.il/libraries/brender/booksf/2342265.pdf>
- Dolton, P. & Vignoles, A. (2000). The incidence and effects of overeducation in the U.K. graduate labour market. Pergamon. *Economics of Education*, **19**, 179-198.
- European Center for the Development of Vocational Training (Cedefop). (2012). Skill mismatch, the role of the enterprise. *Luxemburg, Publications Office of the European Union*. doi: 10.2801/7930
- Field, A. (2009). Discovering statistics using SPSS, 3e druk. Londen: Sage publications. ISBN: 978-1-84787-907-3
- Fitoussi, J.P., Sen, A. & Stiglitz, J.E. (2009). Report by the Commission on the Measurement of Economic Performance and Social Progress. Verkregen op 20 Februari 2014 geraadpleegd op http://www.stiglitz-sen-fitoussi.fr/documents/rapport_anglais.pdf
- García-Aracil, A. & van der Velden, R. (2006). Competencies for Young European higher education graduates: labor market mismatches and their payoffs. *Springer Science + Business Media*, **55**, 219-239.
- Groeneveld, S.M. & Hartog, J. (2004). Overeducation, Wages and Promotions within the Firm. *Labour Economics*, **11**, 701-714.
- Groot, W. Maassen van den Brink, H. (2000). Overeducation in the labour market: a meta-analysis. *Elsevier*, **19**, 149-158.
- Handel, M.J. (2003). Skills Mismatch in the Labor Market. Wisconsin, *JTSTOR*, **29**, 135-165.
- International Labour Organization (ILO). (2013). Global Employment Trends for Youth 2013, A generation at risk. Geneva: International Labour Office. ISBN: 978-92-2-127484-1
- Knijn, T. & Plantenga, J. (2012). Conclusion: Transitions to Adulthood, Social Policies and New Social Risks for Young Adults. Work, Family Policies and the Transition to Adulthood. Basingstoke, Hampshire: Palgrave Macmillan.
- Korpi, T. & Tählén, M. (2009). Educational mismatch, wages, and wage growth: overeducation in Sweden, 1974 – 2000. *Labour Economics, Elsevier*, **16** (2), 183-193.

- Koster, F., Munderlein, M. & Wielers, R. (2013). Part-Time Work and Work Hour Preferences. An International Comparison. *European Sociological Review*, **30** (1), 76–89.
- Loonwijzer. (2014). Verkregen op 22 Februari 2014 geraadpleegd op <http://www.loonwijzer.nl/home/allesoverloonwijzer>
- Majamaa, K. (2014). Dismissed intergenerational support? New social risks and the economic welfare of young adults. *Journal of Youth Studies*, **14** (6), 729-743.
- Maslow, A.H. (1943). A Theory of Human Motivation. *Psychological Review*, **50**, 370-396.
- Ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport (VWS), (2014). Verkregen op 2 Februari 2014 geraadpleegd op <http://www.nationaalkompas.nl/gezondheid-en-ziekte/functioneren-en-kwaliteit-van-leven/kwaliteit-van-leven/kwaliteit-van-leven-gemeten-met-de-eq-6d/>
- Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW). Verkregen op 11 Februari Uitwerking Regeerakkoord voor versterking kenniseconomie. DGBI-I&K / 13023398
- Morel, N. Palier, B. & Palme, J. (2012). Towards a social investment welfare state: Ideas, Policies and Challenges. Bristol: *The Policy Press*. ISBN: 978-1-84742-925-4
- Nierop, C. (2001). What are the Consequences of Non-Standard Work Arrangements for the quality of life?. *LoWER-conference 'Combining Home, Work and Education'*. Portugal: Braga. 27 Oktober 2001.
- Nowlis, V. (1967). Mood and Personality by Alden E. Wessman; David F. Ricks, Review by: Vincent Nowlis. *The American Journal of Psychology*, **80** (1), 146-150.
- Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD). (2014). Verkregen op 18 Februari 2014 geraadpleegd op http://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=LFS_SEXAGE_I_R#
- Pintelon, O., Cantillon, B., van den Bosch, K. & Whelan, C.T. (2013). The social stratification of social risks: The relevance of class for social investment strategies. *Journal of European Social Policy*, **23** (1), 52-67.

- Rubb, S. (2003). Overeducation: a short of long run Phenomen for individuals?. *Economics of Education*, **22**, 389-394.
- Sicherman, N. (1991). 'Overeducation' in the labor market. *Journal of Labor Economics*, **9** (2), 101 – 122.
- Timmermans, D. & Veenhoven, R. (1998). Welvaart en geluk. *Economisch Statistische Berichten*, 628-63. Geraadpleegd op <http://www2.eur.nl/fsw/research/veenhoven/Pub1990s/98c-fulln.pdf>
- Van Oorschot, W.J.H. & Reeskens, T. (2012). 'Those who are in the gutter look at the stars? Explaining perceptions of labour market opportunities among European young adults'. *SAGE. Work, Employment and Society*, **26** (3), 379-395.
- Veenhoven, R. (2010). Maakt geld gelukkig? Verkregen op 5 Maart 2014 geraadpleegd op <http://www2.eur.nl/fsw/research/veenhoven/work-on-happiness.htm>
- Veenhoven, R. (2008). Comparability of Happiness across Nations. *School of Sociology and Social Work Journal*, **104**, 211-234.
- Veenhoven, R. (2006). What we know about Happiness. *Kognition & Paedagogik, Tidsskrift om gode læringsmiljøer Positiv Psykologi*, **16** (60), 14-50.
- Veenhoven, R. (2002). Het grootste geluk voor het grootste aantal, geluk als richtsnoer voor beleid. *Sociale Wetenschappen*, **4**, 1-43.
- Veenhoven, R. (1998). Quality-of-life in individualistic society, a comparison of 43 nations in the early 1990's. *Social Indicators Research*, **48** (2), 159-188.
- Veenhoven, R. (1996). Happy life-expectancy, A comprehensive measure of Quality-of-life in nations. *Social Indicators Research*, **39**, 1-58.
- Verhaest, D. & Omey, E. (2006). The impact of overeducation and its measurement. *Social Indicators Research*, **77**, 419-448.
- Yerkes, M. A. & van der Veen, R. (2011.) Crisis and Welfare State Change in the Netherlands. *Social Policy & Administration*, **45** (4), 430-444.

Bijlage I: Frequentie tabellen onafhankelijke variabelen

Frequentietabel 1: Leeftijd

		Op niveau		Overkwalificeerd	
		Frequentie	%	Frequentie	%
Valid	22,00	53	2,6	20	2,6
	23,00	100	4,9	52	6,9
	24,00	145	7,2	71	9,4
	25,00	190	9,4	89	11,8
	26,00	222	11,0	93	12,3
	27,00	237	11,7	78	10,3
	28,00	232	11,5	89	11,8
	29,00	200	9,9	71	9,4
	30,00	232	11,5	81	10,7
	31,00	207	10,2	60	7,9
	32,00	204	10,1	51	6,8
	Total		2022	100,0	755

Bron: Loonwijzer dataset 2010, bewerkt door de auteur (2014).

Frequentietabel 2: Contract vorm tijdelijk vs vast

		Op niveau		Overkwalificeerd	
		Frequentie	%	Frequentie	%
Valid	tijdelijk contract	602	30,0	305	40,6
	vaste aanstelling	1408	70,0	447	59,4
	Total	2010	100,0	752	100,0
Missing	System	12		3	
Total		2022	100,0	755	100,0

Bron: Loonwijzer dataset 2010, bewerkt door de auteur (2014).

Frequentietabel 3: Aanstellingsvorm, fulltime of parttime

		Op niveau		Overkwalificeerd	
		Frequentie	%	Frequentie	%
Valid	Parttime	305	15,2	187	24,9
	Fulltime	1702	84,8	565	75,1
	Total	2007	100,0	752	100,0
Missing	System	15		3	
Total		2022	100,0	755	100,0

Bron: Loonwijzer dataset 2010, bewerkt door de auteur (2014).

Frequentietabel 4: Opleidingsniveau

		Op niveau		Overkwalificeerd	
		Frequentie	%	Frequentie	%
Valid	HBO	1367	67,6	499	66,1
	WO	608	30,1	253	33,5
	promovendi	47	2,3	3	,4
	Total	2022	100,0	755	100,0

Bron: Loonwijzer dataset 2010, bewerkt door de auteur (2014).

Frequentietabel 5: Gender

		Op niveau		Overkwalificeerd	
		Frequentie	%	Frequentie	%
Valid	Man	1124	55,6	313	41,5
	Vrouw	898	44,4	442	58,5
	Total	2022	100,0	755	100,0

Bron: Loonwijzer dataset 2010, bewerkt door de auteur (2014).

**Bijlage II: Frequentie tabellen afhankelijke variabelen en de Mann-
Withney U- toets.**

Frequentietabel 6: Tevredenheid met de gezondheid

		Op niveau		Overkwalificeerd	
		Frequentie	%	Frequentie	%
Valid	1= zeer ontevreden	13	1,9	6	2,0
	2= ontevreden	34	5,1	23	7,8
	3= matig tevreden	102	15,2	49	16,7
	4= tevreden	348	51,8	152	51,9
	5= zeer tevreden	175	26,0	63	21,5
	Total	672	100,0	293	100,0
Missing	System	1350		462	
Total		2022	100,0	755	100,0

Bron: Loonwijzer dataset 2010, bewerkt door de auteur (2014).

Mann-Withney U-toets tabel 1: Tevredenheid met de gezondheid

Test Statistics ^a	
	dummy tevredenheid met de gezondheid
Mann-Whitney U	91450,500
Wilcoxon W	134521,500
Z	-1,916
Asymp. Sig. (2-tailed)	,055
Point Probability	,000
a. Grouping Variable: dummy matching van de baan	

Frequentietabel 7: Tevredenheid met de balans tussen werk en privé

		Op niveau		Overkwalificeerd	
		Frequentie	%	Frequentie	%
Valid	1= zeer ontevreden	54	3,4	32	5,4
	2= ontevreden	194	12,2	83	13,9
	3= matig tevreden	404	25,4	152	25,5
	4= tevreden	647	40,7	230	38,6
	5= zeer tevreden	289	18,2	99	16,6
	Total	1588	100,0	596	100,0
Missing	System	434		159	
Total		2022	100,0	755	100,0

Bron: Loonwijzer dataset 2010, bewerkt door de auteur (2014).

Mann-Withney U-toets tabel 2: Tevredenheid met de balans tussen werk en privé

Test Statistics ^{a,b}	
	dummy tevredenheid werk privé balans
Mann-Whitney U	449068,500
Wilcoxon W	626974,500
Z	-1,928
Asymp. Sig. (2-tailed)	,054
a. Grouping Variable: dummy matching van de baan	

Frequentietabel 8: Tevredenheid met het loon

		Op niveau		Overkwalificeerd	
		Frequentie	%	Frequentie	%
Valid	1= zeer ontevreden	122	7,5	113	18,6
	2= ontevreden	422	26,1	202	33,2
	3= matig tevreden	454	28,0	164	26,9
	4= tevreden	500	30,9	108	17,7
	5= zeer tevreden	121	7,5	22	3,6
	Total	1619	100,0	609	100,0
Missing	System	403		146	
Total		2022	100,0	755	100,0

Bron: Loonwijzer dataset 2010, bewerkt door de auteur (2014).

Mann-Withney U-toets tabel 3: Tevredenheid met het loon

Test Statistics ^{a,b}	
	dummy tevredenheid loon
Mann-Whitney U	369674,000
Wilcoxon W	555419,000
Z	-9,424
Asymp. Sig. (2-tailed)	,000
a. Grouping Variable: dummy matching van de baan	

Frequentietabel 9: Tevredenheid met de baan

		Op niveau		Overkwalificeerd	
		Frequentie	%	Frequentie	%
Valid	1= zeer ontevreden	62	3,8	62	10,2
	2= ontevreden	158	9,8	129	21,2
	3= matig tevreden	245	15,1	155	25,5
	4= tevreden	715	44,1	194	31,9
	5= zeer tevreden	440	27,2	69	11,3
	Total	1620	100,0	609	100,0
Missing	System	402		146	
Total		2022	100,0	755	100,0

Bron: Loonwijzer dataset 2010, bewerkt door de auteur (2014).

Mann-Withney U-toets tabel 4: Tevredenheid met de baan

Test Statistics ^{a,b}	
	dummy tevredenheid baan
Mann-Whitney U	329363,500
Wilcoxon W	515108,500
Z	-12,676
Asymp. Sig. (2-tailed)	,000
a. Grouping Variable: dummy matching van de baan	

Frequentietabel 10: Tevredenheid met het leven in zijn totaliteit

		Op niveau		Overkwalificeerd	
		Frequentie	%	Frequentie	%
Valid	1= extreem ongelukkig	3	,2	3	,5
	2= heel ongelukkig	2	,1	3	,5
	3= ongelukkig	5	,3	8	1,3
	4= matig ongelukkig	10	,6	17	2,8
	5= matig gelukkig	29	1,7	26	4,2
	6= gelukkig	130	7,8	75	12,2
	= zeer gelukkig	490	29,5	222	36,0
	8= heel gelukkig	741	44,7	198	32,1
	9= heel erg gelukkig	196	11,8	46	7,5
	10= extreem gelukkig	53	3,2	18	2,9
	Total	1659	100,0	616	100,0
Missing	System	363		139	

Bron: Loonwijzer dataset 2010, bewerkt door de auteur (2014).

Mann-Withney U-toets tabel 5: Tevredenheid met het leven in zijn totaliteit

Test Statistics ^{a,b}	
	dummy tevredenheid met het leven in zijn totaliteit
Mann-Whitney U	408480,500
Wilcoxon W	598516,500
Z	-7,773
Asymp. Sig. (2-tailed)	,000
a. Grouping Variable: dummy matching van de baan	