



Universiteit Utrecht

Master Arbeids- en Organisationspsychologie 2012-2013

Van ontslag naar aan de slag

Een onderzoek naar factoren die samenhangen met affect en het werkzoekgedrag van de oudere ontslagen werknemer.

Naam: Sofie van Donselaar

Studentnummer: 3268993

21-06-2013

Collegejaar: 2012/2013

Begeleider: Maria Peeters

Tweede beoordelaar: Phil Heiligers

Voorwoord

In de krant staat het dagelijks zwart op wit alleen de aantallen en bedrijfsnamen zijn elke dag anders. Banen worden geschrappt, verdwijnen of houden op met bestaan. Allen woorden om aan te geven dat mensen werkloos worden en zich zorgen moeten maken over de toekomst. Van dichtbij heb ik gezien wat voor impact dit kan hebben, zowel voor de persoon zelf als zijn of haar omgeving. Het circuit waarin men als oudere werkzoekende dan terecht komt is in mijn optiek intens en geeft weinig aandacht aan de mens achter de nummers. Dit heeft mij gemotiveerd om mijn thesis te richten op oudere werkzoekenden. Omdat dit onderzoek zowel persoonlijk als educatief voor mij zeer belangrijk is geweest ben ik hen dankbaar die mij geholpen en gesteund hebben tijdens de uitvoering ervan. Allereerst wil ik mijn ouders bedanken die mij geholpen hebben de onmogelijke opgave van het werven van voldoende participanten tot een goed einde te brengen. Bovendien hebben zij mij geïnspireerd om hard te werken en te geloven in een succesvolle thesis. Maria Peeters wil ik ontzettend bedanken voor de fijne begeleiding, vertrouwen en de tijd die zij nam om mijn werk na te kijken tot laat op de avond. Mijn studiegenoten Joost-Pieter, Lieke, Lisa en Wilianne, met wie ik dankzij hun luisterend oor en gesprekken een hele fijne mastertijd heb beleefd. Mijn broer die mij altijd wist op te vrolijken. Mijn huisgenoten die mij getolereerd, gesteund en gerustgesteld hebben. Maartje Snoek, mijn stagebegeleider bij Heinz, die mij altijd stimuleerde om mijzelf te blijven ontwikkelen. Ten slotte Koos, mijn neef Francis, familie en vrienden die tot het bittere eind krantenartikelen over ontslag en succeswensen bleven sturen. Ik hoop dat mijn thesis die mede dankzij hen nu voor u ligt 45+ werkzoekenden kan helpen bij hun zoektocht, op welke manier dan ook.

Samenvatting

In dit onderzoek wordt gekeken naar de 45+ recent ontslagen werknemer en wat hen stimuleert om werkzoekgedrag te vertonen. In de huidige economie sluiten veel organisaties hun deuren en verliezen mensen hun baan. Echter blijken 45+-ers oververtegenwoordigd te zijn onder werklozen. Er wordt onderzocht of Positief Affect (PA) en Negatief Affect (NA) een direct verband hebben met Werkzoekgedrag. Daarnaast wordt onderzocht of zelfingeschatte Employability en gevoelens van Rechtvaardigheid over de ontslagprocedure een verband hebben met affect. Psycap is opgenomen als moderator op deze laatst genoemde verbanden om te zien of dit als buffer kan fungeren. Uit het onderzoek blijkt dat zowel PA als NA een positief verband hebben met Actief werkzoekgedrag en alleen NA met voorbereidend werkzoekgedrag. Employability hangt positief samen met PA echter werd geen significant verband gevonden met NA. Met rechtvaardigheid werden geen significante verbanden gevonden mogelijk omdat voor de oudere werknemer de relatie met de werkgever belangrijker is dan een rechtvaardig ontslagproces. Psycap bleek geen moderatoreffect te vertonen echter bleken subschalen van Psycap directe verbanden te hebben met NA en PA.

Abstract

This research focuses on the 45+ recently laid off employee and what motivates them to demonstrate jobsearch behavior. In the current economy many organizations went out of business which results in people losing their jobs. However the 45+ age category is overrepresented within the unemployed. It is investigated whether positive affect (PA) and negative affect (NA) are related to jobsearch behavior. It is expected that high PA and low NA stimulate jobsearch behavior. Self-assessed employability and the sense of justice about the layoff procedure will be investigated to determine if they influence PA and NA. Positive psychological capital (Psycap) is included as possible moderator that serves as a buffer in the above mentioned relationships. The results of the analyses shows that both PA and NA have a positive relationships with active jobsearch behavior and only NA with preparatory jobsearch behavior. The degree of self-assesses employability has a positive relationship with PA, however there was no significant relationship found between NA and self-assessed employability. Sense of justice was not found significantly related possibly because the older worker values the personal relationship with the employer more than fairness of the layoff process. Psycap turned out to have no moderating effect though the subscales of Psycap appear to have a direct relationship with NA and PA.

1. Inleiding

1.1 Introductie

In het huidige economische klimaat bevinden veel organisaties zich in zwaar weer, sommigen hebben hierdoor zelfs voorgoed hun deuren moeten sluiten. Mede hierdoor proberen steeds meer bedrijven door middel van downsizing de organisatie gezond te houden. In beide gevallen betekent dit helaas dat veel werknemers op straat komen te staan. In 2009 constateerde het CBS dat er tweemaal zoveel werknemers hun baan verliezen door gedwongen ontslag dan in de jaren daarvoor. In april 2013 steeg het werkloosheidspercentage in Nederland zelfs tot 8,2% (Centraal Bureau voor de Statistiek [CBS], 2012) dit in vergelijking met 3,8% in 2008. Opmerkelijk is dat ruim de helft van deze groep mensen behoort tot de leeftijdscategorie 45 - tot 65-jarigen (CBS, 2013). Amerikaans onderzoek wees zelfs uit dat werkzoekenden van 45 jaar en ouder een disproportioneel deel vormden van de langdurig werklozen (Luo, 2009). Een mogelijke reden hiervoor is de beeldvorming die bestaat rond deze groep werknemers. Oudere werknemers worden onder andere gezien als minder flexibel, meer vatbaar voor ongelukken, minder productief en minder competitief (Berger, 2009; Nauta, De Lange & Görtz, 2010). Daarnaast denken werkgevers dat oudere werknemers minder snel nieuwe technieken aanleren en meer verzuimen. Deze veelgenoemde factoren dragen bij aan de negatieve beeldvorming en de daaruit voortgevloeide discriminatie op de arbeidsmarkt (Karren & Sherman, 2012; Fiske, Cuddy Glick & Xu, 2002). Voor werkzoekenden ouder dan 45 jaar maakt dit de kans op werkherleving dan ook kleiner. Mede hierdoor vormen werklozen in deze leeftijdscategorie een relatief kwetsbare groep.

Er is echter ook veel literatuur waarin dit stereotype beeld ontkracht wordt. Zo verzuimen oudere werknemers niet meer dan andere werknemers maar als zij verzuimen is de duur hiervan langer door de aard van de klachten (Peeters, Nauta, de Jonge & Schalk, 2005). Daarnaast zijn zij niet minder geïnteresseerd in de eigen ontwikkeling op de werkvloer en zijn ouderen zeker nog 'leerbaar' al gaat dit jongere werknemers iets beter af. Oudere werknemers moeten het meer hebben van hun al opgebouwde kennis maar dit is dan ook een schat aan ervaring die jongere werknemers nog missen (Nauta, de Lange & Görtz, 2010). Tevens zijn bepaalde vaardigheden in deze groep sterker ontwikkeld dan bij hun jongere collega's. Men kan hierbij denken aan stressbestendigheid, sociale vaardigheden en een beter ontwikkeld gekristalliseerd denkvermogen (Kanfer & Ackerman, 2004; Nauta, de Lange & Görtz, 2010). Kortom, het stigma rondom de oudere werknemer wordt in menig onderzoek

sterk genuanceerd of als onjuist bestempeld. Echter ondanks deze literatuur behoort het stereotype rondom de 45+ werknemer nog niet tot het verleden.

Ondanks deze obstakels op de arbeidsmarkt is het vergroten van de motivatie om nieuw werk te zoeken om verscheidene redenen een doel om na te streven voor de oudere werknemer. De financiële stabiliteit kan hierdoor hersteld worden en verdere emotionele en fysieke gevolgen van de periode van werkloosheid kan worden voorkomen. Bovendien kan werk naast routine ook zingeving geven aan het leven, wat met name door oudere werknemers steeds belangrijker gevonden wordt (Wanberg, Kanfer & Rotundo, 1999). Het is van belang de motivatie om werk te zoeken te vergroten en niet te lang uit te stellen. Na vier jaar werkloos te zijn neemt de kans op het vinden van nieuw werk met 20% af ten opzichte van andere werkzoekenden (Chan & Stevens, 2001). Uit onderzoek van Van Hooft, Born, Taris en van der Vlier uit 2004 blijkt dat naarmate de leeftijd oploopt de kans op het vinden van nieuw werk afneemt. Leeftijd maakt het vinden van een baan dus moeilijker maar niet onmogelijk. Ditzelfde onderzoek laat namelijk ook zien dat werkzoekgedrag een sterkere voorspeller is dan leeftijd en opleidingsniveau bij het vinden van een nieuwe baan. Het zoeken naar een baan loont want ongeacht opleidingsniveau en leeftijd hadden mensen die meer tijd investeerden in hun zoektocht naar werk ook vaker succes. In dit kader is het belangrijk om te kijken welke factoren werkzoekgedrag en de intentie hiertoe stimuleren.

Dit onderzoek richt zich op factoren die samenhangen met het werkzoekgedrag van werknemers ouder dan 45 jaar die recentelijk ontslagen zijn. Het proces van ontslagen worden gaat doorgaans gepaard met heftige emoties (Chan & Stevens, 2001; Rife, 1999). Het is niet ondenkbaar dat het ervaren van negatief affect leidt tot minder gedrag gerelateerd aan het zoeken naar werk en dat het ervaren van meer positief affect dit gedrag stimuleert (Gangl, 2006; Gowan, 2012). In dit onderzoek wordt nagegaan welke factoren een rol kunnen spelen bij de mate van ervaren positief en negatief affect en dan specifiek in het geval van 45+ werklozen. Aan bod komen de ervaringen van de ontslagenen over rechtvaardigheid rondom de ontslagprocedure, de mate waarin men zichzelf nog inzetbaar acht (ingeschatte employability) en ook bepaalde emotionele staten worden in ogenschouw genomen. Hierbij zal het specifiek gaan om het (positieve) psychologische kapitaal van de ontslagenen (Psycap). Deze positieve staat kan fungeren als buffer voor het ervaren van hevige negatieve emoties ten gevolge van het ontslag en zo de drempel om naar werk te zoeken indirect verlagen.

1.2 Werkzoekgedrag

In de literatuur wordt onderscheid gemaakt in typen werkzoekgedrag namelijk voorbereidend werkzoekgedrag (informeel en formeel) en actief werkzoekgedrag. Onder voorbereidend werkzoekgedrag wordt het zoeken naar vacatures op websites, het bezoeken van banenmarkten en het inschrijven bij een uitzendbureau verstaan. Men oriënteert zich op de arbeidsmarkt en zijn of haar positie. Actief werkzoekgedrag betreft het schrijven van sollicitatiebrieven, op sollicitatiegesprek gaan en informatie inwinnen bij organisaties (Van Hooft, Born, Taris & Van der Flier, 2004). Op dat moment gaat men gericht op werk solliciteren en is men voorbij de voorbereidende fase.

Onderzoek van Van Hooft en Ottervanger uit 2007 liet onder meer zien dat motivationele drijfveren een rol spelen bij de intentie tot het zoeken naar werk. Hieronder vallen onder andere het hebben van een positieve houding ten opzichte van het zoeken naar werk en het ervaren van meer positief affect. Echter naar mate mensen ouder worden neemt dit effect echter af. Uit onderzoek van Gowan uit 2001 kan worden afgeleid dat juist ontslag voor oudere werknemers negatieve emoties oproept. Deze groep krijgt meer te maken met een verminderd zelfvertrouwen als het gaat om hun kansen op de arbeidsmarkt en hun eigen kunnen. Leeftijdscriminatie en stereotypering rondom de oudere werknemer kan deze groep werkzoekenden ontmoedigen meer energie te steken in werkzoekgedrag. Dit hangt voornamelijk samen met het ervaren van veel negatief affect ten gevolge van het ontslag en het bewust zijn van de stereotypingen die er over hen bestaan (Karren & Sherman, 2012).

1.3 Positief en negatief affect

Op het eerste gezicht lijken positief en negatief affect tegengestelden van elkaar te zijn. Echter zijn zij geen uitersten van elkaar op een dimensie (Tellegen, Watson & Clark, 1988). Positief en negatief affect zijn onafhankelijk van elkaar wat betekent dat men zowel gelukkig als ongelukkig kan zijn (Russel & Carroll, 1999). Omdat affect in verband wordt gebracht met de motivatie om werk te zoeken moeten beide soorten affect afzonderlijk bekeken worden in relatie tot werkzoekgedrag (Karren & Sherman, 2012). Affect heeft invloed op hoe men zich voelt en hoe de wereld wordt geïnterpreteerd. Positief affect (PA) geeft aan in welke mate iemand zich actief, enthousiast en alert voelt. Waarbij een lage score op positief affect betekent dat iemand zich verdrietig voelt. Negatief affect (NA) wordt gekarakteriseerd als de mate waarin negatieve emotionele staten ervaren worden zoals woede, schuldgevoel en angst. Een lage mate van NA houdt in dat iemand zich kalm en ontspannen voelt (Tellegen e.a. 1999). Ontslag kan op verscheidene manieren impact hebben op het leven van

de ontslagene. Zowel de financiën, sociale contacten op het werk, dagelijkse routine als de emotionele gesteldheid worden er door beïnvloed (Nakai, Chang, Snell & Fluckinger, 2010). Het is dan ook niet verrassend dat werkloosheid in verband gebracht wordt met psychische klachten als depressie en gevoelens van onrust en angst (Blakeley, Collings & Atkinson, 2003, Salm, 2009, Murphy & Athanasou, 1999). Het is aannemelijk dat de gevolgen van ontslag ook de mate van ervaren PA en NA beïnvloeden (Karren & Sherman, 2012).

Onderzoek suggereert een verband tussen het ervaren van veel NA en verminderd werkzoekgedrag. (Côté, Saks, & Zikic, (2006).) Zo blijkt sollicitatiesucces en het aantal baanaanbiedingen te lijden onder het ervaren van veel NA (Crossley & Stanton, 2003). Werkzoekgedrag en de intensiteit ervan kan zodoende voorspeld worden door de mate van PA of NA. Dit is bijvoorbeeld aangetoond in onderzoek van Van Hooft en Ottervanger uit 2007. Zij lieten zien dat zes maanden na ontslag werkzoekenden die meer PA ervoeren vaker een baan hadden gevonden dan mensen met een lager PA. De eerste hypothesen luiden dan ook als volgt:

Hypothese 1a: Er is een positieve relatie tussen ervaren positief affect van ontslagen 45+ werknemers en diens sollicitatiegedrag.

Hypothese 1b: Er is een negatieve relatie tussen ervaren negatief affect van ontslagen 45+ werknemers en diens sollicitatiegedrag.

1.4 Zelfingeschatte Employability

Employability wordt in de literatuur beschreven als proactief aanpassingsvermogen, waarbij werknemers zelf het heft in handen nemen om zichzelf inzetbaar te houden (Fugate, Kinicki & Ashforth, 2004). Er zijn drie dimensies te onderscheiden die samen employability genoemd worden: aanpassingsvermogen, carrière identiteit en menselijk kapitaal. Mensen met een groot aanpassingsvermogen kunnen goed omgaan met ambigue en nieuwe situaties, ze zijn in staat om zichzelf en de omgeving proactief te ontdekken en zich flexibel op te stellen (McArdle, Waters, Briscoe & Hall, 2007). Carrière identiteit wordt ook wel het ‘cognitieve kompas’ genoemd dat werknemers en werkzoekenden leidt in de richting van de eigen motivatie en zingeving op de arbeidsmarkt. Met name als mensen buiten het arbeidsproces staan wordt de richting van het cognitieve kompas van belang. Het zorgt dat mensen doelen stellen en meer beslissingen nemen als het gaat om het najagen van nieuw werk (McArdle e.a, 2007). Het derde en laatste onderdeel van employability is menselijk kapitaal. Dit heeft betrekking op de persoonlijke variabelen die effect hebben op het vinden

van een nieuwe baan zoals opleiding, werkervaring en vaardigheden. Het omvat dus alle kenmerken die ingaan op kennis, gerelateerd aan de carrière. Dit menselijk kapitaal kan uitgebreid worden door training en het vergroten van kennis. Het algehele concept van employability bepaalt voor een belangrijk deel hoe inzetbaar iemand is op de arbeidsmarkt. Werknemers die breed inzetbaar blijven door zichzelf te ontwikkelen kunnen zich gemakkelijker aanpassen aan de eisen van de arbeidsmarkt en organisaties. Employability wordt dan ook in verband gebracht met het krijgen en behouden van een baan (McArdle, Waters, Briscoe & Hall, 2007; De Battisti, Gilardi, Riccò, Siletti, & Solari, 2011). Door de emotionele gevolgen van ontslag kan het zelfbeeld aangetast worden en de zelfingeschatte employability dalen. Met name bij oudere werknemers komt dit relatief vaak voor waardoor zij zichzelf zien als minder geschikt voor andere functies dan die zij hiervoor bekleedden. Gaspersz en Ott vonden dan ook in hun onderzoek uit 1997 dat jongere werknemers hun kansen op het vinden van werk in een andere organisatie of functie hoog inschatten. Slechts een derde van de oudere werknemers gaf aan te denken een andere baan te kunnen vinden bij een andere organisatie. Jaren na het onderzoek van Gaspersz en Ott werd in 2005 wederom aangetoond door Nauta, De Vroome, Cox, Korver en Kraan dat leeftijd bepalend is voor de zelfingeschatte employability. Zij wezen uit dat naarmate de leeftijd van de werknemers steeg, de mate van zelfingeschatte employability afnam.

Zelfingeschatte employability blijkt een goede voorspeller te zijn voor het verdwijnen van negatieve gevolgen veroorzaakt door baanverlies. Hoe beter inzetbaar iemand is of denkt te zijn, bepaalt de duur en intensiteit van de negatieve effecten op het welzijn van de ontslagene (Gowan, 2012, Vinokur, Schul, Vuori & Price, 2000). In zeer recent onderzoek werd deze relatie nogmaals bevestigd bij slachtoffers van grote ontslaggolven (De Battisti, Gilardi, Siletti, & Solari, 2013). Zodoende kan de mate van ervaren PA en NA beïnvloed worden door de zelfingeschatte employability (Ells & Taylor, 1983, Wanberg e.a. 1999). Hieruit volgen onderstaande hypothesen:

Hypothese 2a: Er is een positief verband tussen de ingeschatte employability en positief affect bij 45+ ontslagen werknemers.

Hypothese 2b: Er is een negatief verband tussen de ingeschatte employability en negatief affect bij 45+ ontslagen werknemers.

1.5 Rechtvaardigheid van de ontslagprocedure

Een ander aspect dat effect kan hebben op de emoties van de ontslagene zijn de gevoelens van rechtvaardigheid met betrekking tot de ontslagprocedure. Oudere werknemers die zich sterk betrokken voelden bij hun werk en er jaren in dienst zijn geweest kunnen zich aan de kant gezet of gediscrimineerd voelen vanwege hun leeftijd (Karren & Sherman, 2012). Uit een studie uit 2008 bleek de zelfgeëvalueerde rechtvaardigheid van de ontslagprocedure het sterkste positieve verband te hebben met affect. Het was een betere voorspeller dan gevoelens van overbodigheid of nutteloosheid van de ontslagene (Tortia, 2008).

Rechtvaardigheid gaat in op de vraag of iets eerlijk is in de vorm van regels en de waarden die mensen zelf hebben over rechtvaardigheid. In de literatuur wordt het onder andere omschreven als een concept bestaande uit distributieve, procedurele en interactionele rechtvaardigheid. Distributieve rechtvaardigheid gaat in op de uitkomsten van een beslissing en of deze volgens impliciete normen en waarden consistent zijn met toewijzing (krijgt men waar men recht op heeft of denkt te hebben). Het gaat hier dus om billijkheid en evenredigheid van de verdeling en toedeling van de uitkomst (Cropanzano & Folger, 1991; Colquitt, 2001). Procedurele rechtvaardigheid kijkt naar het proces dat hieraan vooraf ging en hoe men tot deze verdeling en toewijzing is gekomen. Voorbeelden hiervan zijn inspraak in de besluitvorming en de mate van invloed die men hierop kan uitoefenen. Een rechtvaardig proces wordt dan ook aangeduid met woorden als consistentheid, afwezigheid van vooringenomenheid, juistheid en ethiek (Cropanzano & Folger, 1991; Tang & Sarsfield-Balwin, 1996). De persoonlijke kant van de besluitvorming wordt genoemd onder interactionele rechtvaardigheid welke beoordeelt of mensen juist behandeld zijn. Hierbij kan gedacht worden aan een respectvolle en empathische omgang met de persoon over wie besluiten worden genomen.

In het kader van dit onderzoek wordt gekeken naar rechtvaardigheid omtrent de ontslagprocedure. Hoe iemand behandeld is tijdens het ontslagproces, of ze hierin inspraak hebben gehad en alle informatie kregen maar ook of de verdeling van bijvoorbeeld CAO's billijk is. Een gevoel van eerlijke behandeling heeft effect op beide soorten affect van de ontslagene. Als men het idee heeft dat er eerlijk gehandeld is kan dit negatieve emoties over de uitkomst verminderen (Brockner, Konovsky, Cooper-Schneider, Folger, Martin & Bies, 1994). Uit onderzoek van Blau, Petrucci en McClendon uit 2012 bleek bijvoorbeeld dat mensen die het niet eens waren met de procedure of verdeling na ontslag nog voor lange tijd een bepaalde wrok konden hebben tegenover hun vorige werkgever. In deze gevallen werden, vooral naarmate de periode van werkloosheid langer werd, de emoties van boosheid en

depressie sterker. In een laboratoriumonderzoek van Weiss uit 1999 bleek dat het krijgen van een positieve uitkomst leidt tot gevoelens van blijheid en geluk. Echter, als de gehanteerde procedures niet rechtvaardig zijn leidt het verkrijgen van een negatieve uitkomst tot boosheid en een positieve uitkomst tot schuldgevoelens. Het is dus voor de verwerking van het ontslag en de motivatie om te gaan zoeken naar nieuw werk belangrijk hoe de procedure wordt gewaardeerd op rechtvaardigheid. Op basis van deze implicaties is de volgende hypothesen opgesteld:

Hypothese 3a: Er is een positief verband tussen gevoelens van onrechtvaardigheid met betrekking tot de ontslagprocedure en positief affect bij 45+ ontslagen werknemers.

Hypothese 3b: Er is een negatief verband tussen gevoelens van onrechtvaardigheid met betrekking tot de ontslagprocedure en negatief affect bij 45+ ontslagen werknemers.

1.6 Positief psychologisch kapitaal

Ook bepaalde karakteristieken van de oudere werknemer zelf bepalen mede in welke mate PA en NA ervaren worden na ontslag. Zoals eerder genoemd is een PA belangrijk om werkzoekgedrag te vertonen maar sommige mensen zijn van zichzelf al meer positief ingesteld. Om dit te onderzoeken wordt er in het huidige onderzoek gekeken naar het positief psychologisch kapitaal (hierna Psycap genoemd), welke ingaat op positieve karakteristieken. Psycap bestaat uit vier onderdelen te weten: Weerbaarheid, hoop, optimisme en geloof in eigen kunnen (*self-efficacy*) (Avey, Jaime, Patera & West, 2006).

Weerbaarheid is de psychologische capaciteit om te herstellen na tegenslagen of zoals de naam al suggereert; 'terug te kunnen veren' (Luthans, 2002). Mensen die beschikken over veel weerbaarheid durven kansen te pakken en risico te nemen omdat zij weten dat zij zich kunnen herpakken als zij niet succesvol zijn (Luthans, Youssef, Avolio, 2007). Hoop wordt gedefinieerd als een positieve motivationele staat waarbij men gelooft met succes acties te kunnen ondernemen en met doelgerichte energie de benodigde stappen te nemen (Snyder, Irving & Andersom, 1991). In die zin kan hoop gezien worden als een copingmechanisme zodat men beter om kan gaan met tegenslag of verandering van wegen die leiden naar het doel (Snyder, 2000). De derde component betreft optimisme, de neiging om positieve verwachtingen te hebben over zaken die men te wachten staat of zullen gebeuren (Scheier & Carver, 1985). Mensen die optimistisch zijn hebben meer controle over stressvolle situaties, geven minder snel op en passen actieve copingstrategieën toe om problemen aan te pakken.

Vertrouwen in een goede afloop en relativiseringsvermogen zijn dan ook kenmerken die passen bij de component optimisme (Avey Luthans, Youssef 2008, Avey e.a. 2006). De laatste component betreft *self-efficacy* (het geloof in eigen kunnen) en is de overtuiging en geloof in de eigen kwaliteiten en vaardigheden. Met deze eigen kracht kan men motivatie, cognitieve bronnen en andere middelen mobiliseren om de gestelde doelen te behalen en taken uit te voeren. Bandura omschreef het geloof in eigen kunnen als de overtuiging dat iemand adequaat, efficiënt en succesvol kan handelen (Bandura, 1989).

Voor elke component van Psycap is in onderzoek een negatief verband aangetoond met onvrijwillig absentisme onder werknemers (Avey e.a. 2006). Bovendien bleek Psycap hierin een sterkere voorspeller te zijn dan bijvoorbeeld werktevredenheid (Avey e.a. 2008). De onderdelen van Psycap kunnen inzicht geven in de mate van positieve overtuigingen over de toekomst, doelgerichtheid en als laatste het veerkrachtig omgaan met tegenslagen (Avey e.a. 2008). Psycap zou in deze zin effect kunnen hebben op de gevolgen van ontslag in PA en NA en werkzoekgedrag. Het is derhalve plausibel te verwachten dat een sterke aanwezigheid van Psycap een buffer kan zijn voor de negatieve gevoelens na ontslag en werkzoekgedrag stimuleert. Hieruit zijn de volgende hypothesen zijn opgesteld:

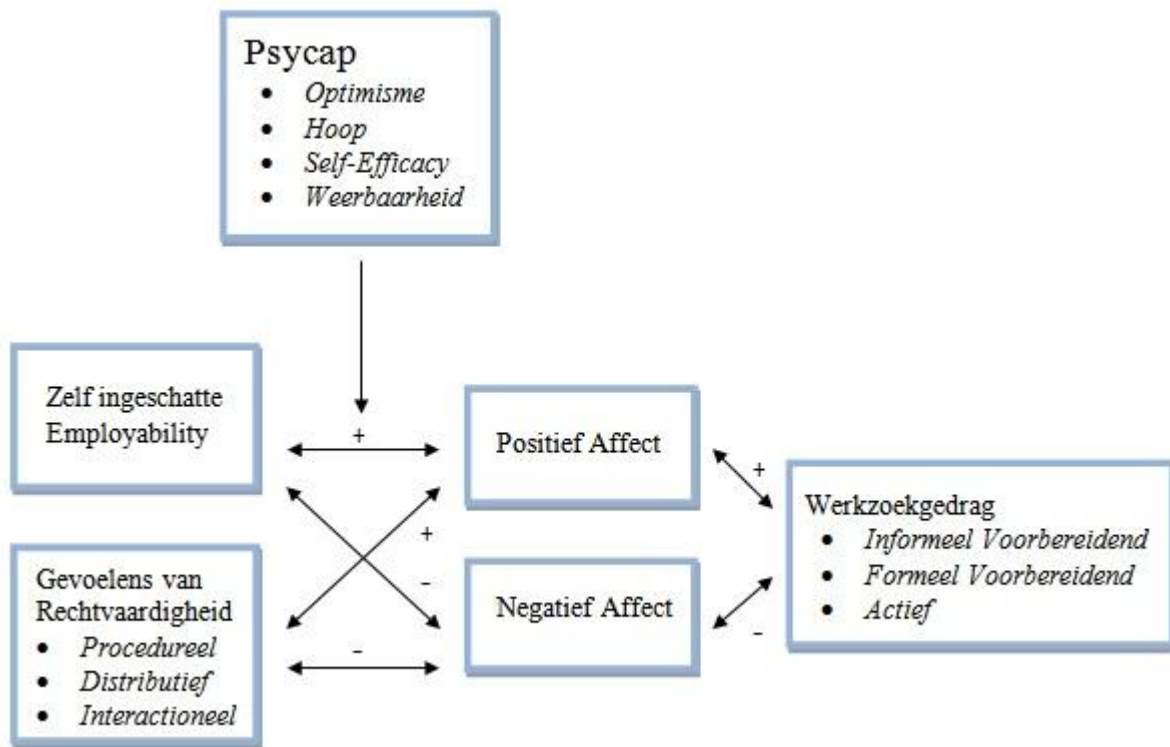
Hypothese 4a: Psycap modereert de positieve relatie tussen de ingeschatte Employability en Positief Affect in de zin dat dit verband sterker is bij ontslagen 45+ werknemers die hoog scoren op Psycap.

Hypothese 4b: Psycap modereert de negatieve relatie tussen de ingeschatte Employability en Negatief Affect in de zin dat dit verband sterker is bij ontslagen 45+ werknemers die hoog scoren op Psycap.

Hypothese 4c: Psycap modereert de positieve relatie tussen de gevoelens van Rechtvaardigheid en Positief Affect in de zin dat dit verband sterker is bij ontslagen 45+ werknemers die hoog scoren op Psycap.

Hypothese 4d: Psycap modereert de negatieve relatie tussen gevoelens van Rechtvaardigheid en Negatief Affect in de zin dat dit verband sterker is bij ontslagen 45+ werknemers die hoog scoren op Psycap.

Alle in dit onderzoek opgestelde hypothesen zijn visueel weergegeven in Figuur 1.



Figuur 1. Het onderzoeksmodel

2. Methode

2.1 Procedure

Voor dit onderzoek is een groep recent werklozen van 45 jaar en ouder benaderd om deel te nemen. Een deel van deze deelnemers zijn van Postkantoren BV, welke in 2011 gesloten werden na een overname. Deze oud-werknemers van Postkantoren BV kregen een brief met verwijzing naar dit onderzoek. Andere deelnemers zijn via sociale media, het Ouderenfonds en 55plus-werkloos.topiconline.net aangeschreven. De leeftijdsgrens van 45 jaar werd gehanteerd op basis van werkloosheidsgegevens van het CBS die aangeven dat meer dan de helft van alle werklozen in Nederland in 2012 45 jaar of ouder was. Werkzoekenden die de 45 zijn gepasseerd vinden relatief minder vaak nieuw werk. Vanaf deze leeftijd dalen de kansen, zo wijst ook Amerikaans onderzoek uit (Luo, 2009; Karren & Sherman, 2012). De deelnemers waren werkzaam in een breed scala van werkgebieden en verschilden in duur van periode van ontslag. Er is een grens ingesteld met betrekking tot hoe lang deelnemers werkloos mochten zijn om te participeren in dit onderzoek. Deelnemers mochten niet langer dan 18 maanden ontslagen zijn. Deze grens is ingesteld om 3 redenen; Ten eerste nemen de

effecten van ontslag op onder andere de emoties en lichamelijke klachten van de werkloze, met de tijd af (Gowan, 2012). Andere factoren zoals de hoogte van de werkloosheidsuitkering gaan dan een grote rol spelen en maken onderzoek naar de factoren die opgenomen zijn in dit onderzoek lastig (Røed, & Zhang, 2003). Om deze effecten toch te kunnen meten mag de participant dus niet te lang werkloos zijn. Ten tweede blijkt dat hoe langer iemand van 45+ ontslagen is hoe sterker de negatieve stereotypingen worden vanuit de blik van de werkgever (Karren & Sherman, 2012). Daarom zal er gekeken worden naar werklozen die maximaal 18 maanden geleden thuis zijn komen te zitten. Mogelijk is het dat de sterkte van de stigma's rondom oudere werknemers het werkzoekgedrag beperkt. Ten slotte is de derde reden van meer praktische aard. Na ontslag ervaren mensen vaak negatieve emoties, stress en hebben zij veel aan hun hoofd. Mensen die zeer kort geleden ontslagen zijn staan minder open voor deelname omdat het ontslag nog te vers is (Gowan, 2012, Murphy & Athanasou, 1999). Om voldoende participanten te werven die willen meedoen moet de populatie groot genoeg zijn. Met een ruimere grens zullen meer mensen geschikt zijn en dus een grotere N opleveren. Zie Tabel 1 voor een weergave van overige kenmerken van de participanten

Deelname ging door middel van een online vragenlijst die ingeleid werd door informatie over praktische zaken rondom het onderzoek. Zo werd aangegeven dat de vragenlijst geheel anoniem is en dat het invullen van de vragen ongeveer 15 minuten tijd in beslag neemt. In totaal hebben 118 mensen de enquête ingevuld waarvan enkelen uit de steekproef verwijderd zijn omdat zij vragen onbeantwoord hadden gelaten of omdat zij kwamen boven de 18 maanden werkloosheidsgrens uit. In totaal is 76% van de ingevulde vragenlijsten bruikbaar geweest voor dit onderzoek wat geresulteerd heeft in 91 deelnemers.

Ter voorbereiding op het samenstellen van de vragenlijst en inzicht te krijgen in de beleving van de respondenten hebben er gesprekken plaatsgevonden met verschillende bronnen. Zo is er gesproken met de doelgroep, het Ouderenfonds welke opkomt voor de belangen van 50+ers en de HR manager van Postkantoren BV. die betrokken was bij het gehele downsizing proces.

Tabel 1. Kenmerken participanten (N=91)

| Kenmerk | Categorie | N | % | M | SD | Min | Max |
|---|----------------------------|------|------|------|------|-----|-----|
| Geslacht | Man | 52 | 57,8 | | | | |
| | Vrouw | 39 | 42,2 | | | | |
| Leeftijd | | | | 54,9 | 4,3 | 46 | 63 |
| Aantal maanden werkloos | | | | 8,6 | 5,8 | 1 | 18 |
| Aantal jaren in dienst vorige werkgever | | | | 16,5 | 13,5 | 0 | 42 |
| Contact met Psycholoog gehad n.a.v. ontslag | Ja | 15 | 16,7 | | | | |
| | Nee | 75 | 83,3 | | | | |
| Betrokkenheid Mobiliteitscentrum | Ja | 29 | 32,2 | | | | |
| | Nee | 61 | 67,8 | | | | |
| Partner met baan | Ja | 41 | 51,3 | | | | |
| | Nee | 22 | 27,5 | | | | |
| | Geen partner | 17 | 21,2 | | | | |
| Aantal kinderen | Geen | 20 | 22,2 | | | | |
| | 1 kind | 13 | 14,4 | | | | |
| | 2 kinderen | 36 | 40,0 | | | | |
| | 3 kinderen | 13 | 14,4 | | | | |
| | Meer dan 3 kinderen | 8 | 8,9 | | | | |
| Werkgebied | Bouw | 5 | 5,6 | | | | |
| | Handel | 6 | 6,7 | | | | |
| | Industrie | 7 | 7,8 | | | | |
| | Financiële Instelling | 15 | 16,7 | | | | |
| | Zakelijke Dienstverlening | 22 | 24,4 | | | | |
| | Communicatie | 3 | 3,3 | | | | |
| | Overheid | 2 | 2,2 | | | | |
| | Onderwijs | 3 | 3,3 | | | | |
| | Gezondheid en Welzijnswerk | 5 | 5,6 | | | | |
| | Vervoer | 1 | 1,1 | | | | |
| | Cultuur en Vrije tijd | 2 | 2,2 | | | | |
| Overig | 19 | 21,1 | | | | | |

2.2 Meetinstrumenten

Employability

Employability is gemeten aan de hand van 8 items die het gehele construct omvatten (interne en externe employability) en die afkomstig zijn uit de inzetbaarheidschaal van De Witte uit 1992. Items zijn gescoord op een 5-punts Likertschaal (zeer mee oneens - zeer mee eens). Een voorbeeld item is: "Ik was in mijn vorige baan inzetbaar voor verschillende soorten werk". De schaal is in zijn originele staat gericht op mensen die werk hebben, de items zijn zodoende aangepast naar de huidige situatie van werkloosheid. De Cronbach's alpha van deze schaal is .77 (Cronbach, 1951)

Positief psychologisch kapitaal (Psycap)

Om Psycap te meten is gebruik gemaakt van de Psychological Capital Questionnaire van Luthans en collega's uit 2006. Deze vragenlijst bestaat uit 14 items verdeeld over de vier subschalen van Psycap (Luthans, Avolio, Norman & Avey, 2006). Voor *Hoop* zijn vier items opgenomen bijvoorbeeld: 'Ik kan veel manieren bedenken om mijn huidige doelen te bereiken' ($\alpha = .71$). *Optimisme* kent drie items waaronder: 'Ik ga uit van een goede afloop, ook als er dingen onzeker zijn' ($\alpha = .84$). Om *Self-efficacy* te meten zijn vijf items opgenomen bijvoorbeeld: 'Als er zich moeilijke problemen voordoen weet ik die op te lossen' ($\alpha = .92$). De laatste schaal van Psycap betreft *Weerbaarheid* welke gemeten kan worden met onder andere de volgende vraag: 'Ik kan goed zonder de hulp van anderen als dit nodig is' ($\alpha = .84$). Voor *Weerbaarheid* zijn in totaal drie items opgenomen. Alle items waren in eerste instantie gericht op een werksituatie en dus niet direct toepasselijk voor de situatie van de participanten. De items zijn zodoende geherformuleerd zodat zij pasten in de context van werkloosheid.

Gevoelens van Rechtvaardigheid

Rechtvaardigheid bestaat zoals eerder uiteen gezet uit meerdere onderdelen; distributieve, procedurele en interactionele rechtvaardigheid. Deze drie onderdelen kunnen worden gemeten door middel van een vragenlijst van Moorman uit 1991. Deze lijst is vertaald naar het Nederlands door de Boer in 2007 en sindsdien gebruikt in ander Nederlandstalig onderzoek (zie bijvoorbeeld Van den Bos, 2007). Voor alle subschalen zijn zeven antwoordmogelijkheden waarbij waarde 1 stond voor 'helemaal niet' en 7 voor 'helemaal wel'. Distributieve rechtvaardigheid werd gemeten aan de hand van zeven items waaronder: 'Ik vind het resultaat eerlijk en in verhouding tot andere mensen' ($\alpha = .95$). Procedurele rechtvaardigheid werd vervolgens gemeten met tien items, bijvoorbeeld: 'Ik denk dat mijn vorige werkgever mij op dezelfde manier heeft behandeld als anderen' ($\alpha = .91$). Het laatste onderdeel, interactionele rechtvaardigheid, bestaat uit elf vragen zoals: 'U vriendelijk behandeld heeft tijdens de ontslagprocedure' ($\alpha = .98$). Deze drie schalen zijn samengevoegd tot één schaal om twee redenen. Ten eerste bleken de schalen onderling sterk te correleren (zie Tabel 3) wat de suggestie heeft gewekt dat de constructen veel inhoudelijke overlap met elkaar vertonen. Daarnaast moet er in dit onderzoek rekening gehouden worden met een relatief kleine steekproef ($N=91$). Hierdoor is het belangrijk om voldoende power te behouden in de analyses. Dit kan bereikt worden door niet teveel variabelen in één analyses op te nemen. De Cronbach's alpha voor deze samengevoegde schaal is .97.

Positief en Negatief Affect

Affect is gemeten aan de hand van de Positive and Negative Affect Scale (PANAS) van Tellegen, Watson & Clark uit 1988. De schaal heeft 20 items die bestaat uit woorden die een gevoel of emotie beschrijven zoals: ‘Gespannen’, ‘Enthousiast’ en ‘Beschaamd’. Tien items gaan in op positieve gevoelens ($\alpha = .89$) en de andere tien meten negatieve ($\alpha = .84$). De vraagstelling bij de PANAS is hoeveel keer deze gevoelens ervaren zijn in de afgelopen week. Er kon antwoord gegeven worden door middel van een 5-punt Likertschaal die liep van ‘niet tot nauwelijks van toepassing’ tot ‘zeer van toepassing’.

Werkzoekgedrag

Voor werkzoekgedrag is er een vragenlijst van Van Hooft, Born, Taris en Flier uit 2004 gebruikt. Deze vertaalde vragenlijst is onder andere gebaseerd op de onderverdeling van werkzoekactiviteiten van Blau uit 1993. Van Hooft en collega's hebben de verschillende typen werkzoekgedrag opgenomen in een vragenlijst die in latere onderzoeken en dit huidige onderzoek gebruikt zijn (Zie bijvoorbeeld Koen, Klehe, Van Vianen, Zikic & Nauta, 2010 en Dinsbach, Feij & De Vries uit 2007). De vragenlijst bestaat uit 3 subschalen: informeel voorbereidend werkzoekgedrag, formeel voorbereidend werkzoekgedrag en actief werkzoekgedrag (ook wel activiteiten genoemd). Informeel voorbereiden werkzoekgedrag bestaat uit twee items bijvoorbeeld: ‘Via persoonlijke contacten vacatures zoeken’ ($\alpha = .91$). Formeel voorbereidend werkzoekgedrag kent vier items waaronder: ‘Vacatures zoeken op internet’ ($\alpha = .65$) en actief werkzoekgedrag bestaat uit drie items zoals: ‘Sollicitatiebrieven schrijven’ ($\alpha = .41$). De schaal van actief werkzoekgedrag bleek onvoldoende betrouwbaar in het meten van hetzelfde construct. Ook na verwijdering van één item uit de lijst kon de Alpha niet naar een voldoende niveau gebracht worden. Om die reden is er besloten verder te gaan met slechts één item op basis van face validity. Actief werkzoekgedrag zal dan ook gemeten worden aan de hand van de hoeveelheid geschreven sollicitatiebrieven. Er waren vier antwoordmogelijkheden die voor elke activiteit aangaven hoe vaak ze ondernomen zijn in de afgelopen vier maanden. De antwoordmogelijkheden zijn: (1) iedere dag, (2) een paar keer per week, (3) een paar keer per maand en nooit (4).

2.4 Analysemethode directe en moderatieverbanden

Om de hypothesen te toetsen zijn multiple regressies uitgevoerd. Om een multiple regressie uit te mogen voeren moet er aan een aantal voorwaarden voldaan worden (De Heus, Van der Leeden & Gazendam, 1995). Zo moet er een theoretisch causaal verband bestaan tussen de onafhankelijke en afhankelijk variabele, moet er sprake zijn van een lineair verband en

moeten variabelen van minimaal interval meetniveau zijn. Daarnaast mag er geen sprake zijn van multicollineariteit en is het nodig dat de schalen normaal verdeeld zijn. Er is gecontroleerd voor deze assumpties alvorens er begonnen is met de analyses. Bij deze controle zijn geen schendingen van de assumpties vastgesteld bij de multiple regressies waarin Psycap wordt opgenomen als mogelijke moderator zijn er drie fases terug te zien in de tabellen. Fase één kijkt naar het verband tussen het hoofdeffect (employability of gevoelens van rechtvaardigheid) en affect. In fase twee worden de subschalen van Psycap toegevoegd om na te gaan of zij significant affect voorspellen. Vervolgens in fase drie worden de interactietermen toegevoegd om te kijken of Psycap een bufferend effect heeft op de relatie tussen de onafhankelijke en afhankelijk variabele. De interactievariabelen zijn gecentreerd om multicollineariteit te voorkomen (Baron & Kenny, 1968).

3. Resultaten

3.1 Beschrijvende Statistieken

In Tabel 2 worden de gemiddelde scores, standaardafwijking en het bereik van de antwoordmogelijkheden aangegeven. Tabel 2 laat zien dat de participanten gemiddeld meer positieve emoties lijken te ervaren dan negatieve emoties ($t(89) = 11,58, p < .01$). Een ander opvallend punt zijn de hoge gemiddelde scores op de subschalen van Psycap. Op de subschaal *Hoop* na liggen de gemiddelden boven de 4 op een schaal van 1 tot 6. De scores op werkzoekgedrag liggen gemiddeld meer aan de kant van ‘Eens per maand’ tot ‘wekelijks’ (2,50 Informeel 2,84 Formeel en 2,93 bij Actief in de vorm van Sollicitatiebrieven schrijven).

Tabel 2. Gemiddelde (*M*), Standaardafwijkingen (*SD*) en Bereik (*Range*) van de variabelen. ($N = 91$)

| Variabelen | M | SD | Range |
|--|------|------|-------|
| Positief Affect | 3.51 | .79 | 1-5 |
| Negatief Affect | 2.03 | .72 | 1-5 |
| Gevoelens van Rechtvaardigheid | 3.68 | 1,56 | 1-7 |
| Employability | 2.58 | .63 | 1-5 |
| Hoop | 3.77 | .89 | 1-6 |
| Optimisme | 4.28 | 1.09 | 1-6 |
| <i>Self-Efficacy</i> | 4.31 | .99 | 1-6 |
| Weerbaarheid | 4.39 | 1.10 | 1-6 |
| Werkzoekgedrag Voorbereidend Informeel | 2.50 | .98 | 1-4 |
| Werkzoekgedrag Voorbereidend Formeel | 2.84 | .69 | 1-4 |
| Sollicitatiebrieven Schrijven | 2.93 | .72 | 1-4 |

3.2 Correlaties

Om na te gaan of de onderzoeksvariabelen onderling met elkaar samenhangen is een correlatieanalyse uitgevoerd waarvan de uitkomsten weergegeven zijn in Tabel 3. Een aantal zaken zijn opmerkelijk te noemen als men kijkt naar de gevonden correlaties. Er werd een negatief verband verwacht tussen negatief affect en employability. Echter blijken deze variabelen niet significant samen te hangen. Eveneens ontbreken significante correlaties tussen gevoelens van rechtvaardigheid en de overige onderzoeksvariabelen. Een volgend opvallend punt uit Tabel 3 zijn de correlaties omtrent werkzoekgedrag. Er werd een positief verband verwacht tussen de scores op PA en een negatief verband met NA met de drie vormen van werkzoekgedrag. Echter is dit verband enkel significant bij PA en actief werkzoekgedrag in de vorm van het schrijven van sollicitatiebrieven ($r = .33, p < .01$). NA blijkt hier ook slechts eenmaal een significant verband te geven en wel met informeel voorbereidend werkzoekgedrag ($r = .28, p < .05$). Het is opmerkelijk dat niet alle onderdelen van werkzoekgedrag significant samenhangen met affect. Bovendien is er een verschil te zien tussen PA en NA en met welk soort werkzoekgedrag het significant correleert. Het aantal jaren dat men werkzaam is geweest bij de vorige werkgever en sollicitatiebrieven schrijven hangen negatief met elkaar samen ($r = .28, p < .01$). Een laatste opmerking over Tabel 3 betreft het significante negatieve verband tussen hoop en het schrijven van sollicitatiebrieven ($r = -.23, p < .05$). Dit verband impliceert - tegen de verachting in - dat een hoge score op hoop samenhangt met een lage score op sollicitatiebrieven schrijven. De overige verbanden zijn in de verwachte richting en significant. Ook de subschalen onderling zijn significant en correleren matig tot sterk met elkaar

Tabel 3 *Correlaties (Pearson Correlation) N=91*

| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 |
|--|---------------|---------------|--------------|---------------|------|--------------|------|--------------|--------------|--------------|-----|--------------|-------------|----|
| 1. Positief Affect | - | | | | | | | | | | | | | |
| 2. Negatief Affect | -.30** | - | | | | | | | | | | | | |
| 3. Leeftijd | .03 | -.25* | - | | | | | | | | | | | |
| 4. Jaren werkzaam geweest vorige werkgever | -.03 | -.22* | .29** | - | | | | | | | | | | |
| 5. Duur werkloosheid | .03 | -.08 | .22* | .10 | - | | | | | | | | | |
| 6. Employability | .22* | -.17 | -.11 | .00 | .02 | - | | | | | | | | |
| 7. Gevoelens van Rechtvaardigheid | -.04 | -.03 | -.06 | .19 | -.08 | -.01 | - | | | | | | | |
| 8. Hoop | .34** | -.40** | .04 | .15 | .09 | .15 | .05 | - | | | | | | |
| 9. Optimisme | .45** | -.51** | -.04 | .07 | .05 | .41** | .04 | .62** | - | | | | | |
| 10. <i>Self-Efficacy</i> | .54** | -.28** | .03 | -.10 | .02 | .37** | .01 | .56** | .67** | - | | | | |
| 11. Weerbaarheid | .48** | -.37** | .09 | -.03 | .16 | .27* | .07 | .41** | .55** | .71** | - | | | |
| 12. Werkzoekgedrag Voorbereidend Formeel | .14 | .24 | -.12 | -.30 | -.01 | .13 | .08 | -.19 | -.35 | -.17 | .13 | - | | |
| 13. Werkzoekgedrag Voorbereidend Informeel | .11 | .28* | -.06 | -.22 | -.01 | .17 | -.04 | -.05 | .02 | .22 | .11 | .43* | - | |
| 14. Sollicitatie Brieven Schrijven | .31** | .15 | -.03 | -.28** | .08 | -.03 | -.16 | -.23* | -.11 | .10 | .09 | .52** | .27* | - |

Opmerking: de dikgedrukte correlaties zijn significant bevonden waarbij * = $p < .05$ en ** = $p < .01$

3.3 Werkzoekgedrag en Affect

De eerste twee hypothesen van dit onderzoek luiden: ‘Er is een positieve relatie tussen ervaren positief affect en werkzoekgedrag’ en ‘Er is een negatieve relatie tussen ervaren negatief affect en werkzoekgedrag’. Om deze hypothesen te toetsten zijn drie multiple regressie analyses uitgevoerd. Hierin zijn informeel en formeel voorbereidend werkzoekgedrag en sollicitatiebrieven schrijven (actief werkzoekgedrag) opgenomen als afhankelijke variabelen en PA en NA als onafhankelijke variabelen. De resultaten van deze drie analyses zijn weergegeven in Tabel 4.

Tabel 4. *Regressieanalyse met informeel en formeel voorbereidend werkzoekgedrag evenals sollicitatiebrieven schrijven als afhankelijke variabelen.*

| | F | R ² | R ² change | B | SE B | β |
|--------------------------------------|-------|----------------|-----------------------|-----|------|--------------|
| Informeel | 4.636 | .13 | .13* | | | |
| Positief affect | | | | .27 | .15 | .22 |
| Negatief affect | | | | .47 | .16 | .36** |
| Formeel | 1.305 | .09 | .09 | | | |
| Positief Affect | | | | .19 | .20 | .17 |
| Negatief Affect | | | | .27 | .19 | .26 |
| Sollicitatiebrieven Schrijven | 8.262 | .16 | .16** | | | |
| Positief affect | | | | .35 | .09 | .39** |
| Negatief affect | | | | .27 | .10 | .27** |

* = P <.05 ** = p <.01

De resultaten van de regressieanalyse voor informeel voorbereidend werkzoekgedrag blijken significant te zijn wat betekent dat PA en NA 13% van de variantie in informeel voorbereidend werkzoekgedrag verklaren. De regressieanalyse laat zien dat alleen NA ($\beta = .36, p < .01$) een unieke bijdrage levert aan de te verklaren variantie in informeel werkzoekgedrag. Dit betekent dat het ervaren van negatieve emoties gedeeltelijk informeel voorbereidend werkzoekgedrag voorspelt. De tweede analyse met formeel voorbereidend werkzoekgedrag als afhankelijk variabele biedt minder uitkomst als het gaat om het verklaren van variantie. In dit model was zowel negatief als PA niet significant, zij dragen dus niet bij aan het verklaren van unieke variantie. De derde analyse met actief werkzoekgedrag als afhankelijke variabele (sollicitatiebrieven schrijven) blijkt wel significant te zijn. Hier blijken zowel PA ($\beta = .39, p < .01$) als NA ($\beta = .27, p < .01$) gezamenlijk 16% variantie te verklaren in actief werkzoekgedrag. Opvallend aan deze uitkomsten is dat beide affectvariabelen een

positief verband hebben met actief werkzoekgedrag. Dit kan impliceren dat het ervaren van zowel veel negatieve emoties als veel positieve emoties leidt tot meer actief werkzoekgedrag. Hypothese 1a en 1b zijn bijgevolg gedeeltelijk aanvaard omdat enkel bij informeel voorbereidend en actief werkzoekgedrag significante resultaten gevonden zijn en slechts gedeeltelijk in de juiste richting zijn.

3.4 De invloed van Psycap

Employability, Psycap en Affect

Hypothese 2a en 4a hadden betrekking op het verband tussen PA enerzijds en zelfingeschatte employability en Psycap anderzijds. In hypothese 2a werd verwacht dat er een positief verband bestaat tussen de zelfingeschatte employability en positief affect en in hypothese 4a werd verwacht dat Psycap een modererende rol speelt op deze positieve relatie tussen zelfingeschatte employability en Positief Affect. Om dit te onderzoeken is een multiple regressieanalyse uitgevoerd waarvan de resultaten te zien zijn in Tabel 5. Hypothese 2b en 4b hadden betrekking op negatief affect enerzijds en gevoelens van Rechtvaardigheid en Psycap anderzijds. In hypothese 2b werd verwacht dat er een negatieve samenhang bestaat tussen NA en gevoelens van rechtvaardigheid en in hypothese 4b werd verwacht dat Psycap een modererende rol speelt in deze negatieve relatie. Om deze hypothesen te testen is eveneens een multiple regressie uitgevoerd (zie Tabel 6). In de eerste stap van de regressie wordt de onafhankelijke variabele ingevoerd. Bij de tweede stap worden de subschalen van Psycap (moderator variabelen) toegevoegd. Tenslotte worden in de derde stap de interactievariabelen meegenomen. In Tabel 5 zijn de resultaten van de analyse met zelfingeschatte employability en PA te zien.

Tabel 5. Resultaten van de moderatieanalyse op de relatie tussen Employability en Positief Affect.

| | R ² | ΔR ² | Fchange | β | SE |
|---|----------------|-----------------|---------|-------------|-----|
| 1. Zelfingeschatte Employability | .05 | .05* | 4.279 | .22* | .13 |
| 2. Zelfingeschatte Employability | .32 | .27** | 8.475 | -.01 | .13 |
| Hoop | | | | -.00 | .11 |
| Optimisme | | | | .14 | .10 |
| Self-Efficacy | | | | .33* | .12 |
| Weerbaarheid | | | | .17 | .10 |
| 3. Zelfingeschatte Employability | .37 | .05 | 1.557 | -.04 | .13 |
| Hoop | | | | -.05 | .11 |
| Optimisme | | | | .17 | .10 |
| Self-Efficacy | | | | .38* | .12 |
| Weerbaarheid | | | | .19 | .09 |
| Zelfingeschatte Employability x Hoop | | | | .24 | .18 |
| Zelfingeschatte Employability x Optimisme | | | | .10 | .15 |
| Zelfingeschatte Employability x Self-Efficacy | | | | -.03 | .21 |
| Zelfingeschatte Employability x Weerbaarheid | | | | -.16 | .18 |

* = P < .05 ** = P < .01

In lijn met de verwachting van hypothese 2a bleek dat employability een positieve relatie vertoonde met PA ($\beta = .22$; $p < .05$). Het directe verband van employability is hiermee aangetoond. Als men verder kijkt verdwijnt opvallend genoeg dit significante effect zodra de subschalen van Psycap als onafhankelijke variabelen worden toegevoegd. *self-efficacy* neemt dan het significante effect over wat aanwijzing geeft dat er hier sprake is van een direct effect van *self-efficacy* als onderdeel van Psycap. Mogelijk verklaren zij samen eenzelfde deel van de variantie in PA. In de derde fase van de analyse werden de interactietermen meegenomen om te testen of Psycap de relatie tussen employability en PA beïnvloedt. Deze verbanden zijn echter niet gevonden aangezien geen van de interactievariabelen significant zijn bevonden. Dit laatste leidt tot een verwerping van hypothese 4a voor PA. Het gehele model verklaart 37% van de variantie in PA.

Vervolgens is een tweede analyse op eenzelfde manier uitgevoerd maar ditmaal met NA als afhankelijke variabele. Hiermee kan hypothese 2b onderzocht worden welke een negatief verband verwacht tussen ingeschatte employability en NA. Ook de invloed van Psycap op deze relatie kan hieruit afgeleid worden. In hypothese 4b wordt verwacht dat Psycap de negatieve relatie tussen de ingeschatte employability en NA modereert in de zin dat dit verband sterker is bij ontslagen 45+ werknemers die hoog scoren op Psycap. De resultaten van deze analyse zijn weergegeven in Tabel 6.

Tabel 6. Resultaten van de moderatieanalyse op de relatie tussen Employability en Negatief Affect.

| | R ² | ΔR ² | Fchange | β | SE |
|---|----------------|-----------------|---------|---------------|-----|
| 1. Zelfingeschatte Employability | .17 | .03 | 2.651 | -.17 | .12 |
| 2. Zelfingeschatte Employability | .56 | .29** | 8.799 | -.00 | .13 |
| Hoop | | | | -.17 | .11 |
| Optimisme | | | | -.48** | .10 |
| Self-Efficacy | | | | .31* | .12 |
| Weerbaarheid | | | | -.25* | .10 |
| 3. Zelfingeschatte Employability | .57 | .01** | .291 | -.01 | .12 |
| Hoop | | | | -.15 | .10 |
| Optimisme | | | | -.48** | .09 |
| Self-Efficacy | | | | .33* | .12 |
| Weerbaarheid | | | | -.26 | .09 |
| Zelfingeschatte Employability x Hoop | | | | .02 | .17 |
| Zelfingeschatte Employability x Optimisme | | | | .01 | .14 |
| Zelfingeschatte Employability x Self-Efficacy | | | | .04 | .20 |
| Zelfingeschatte Employability x Weerbaarheid | | | | .04 | .17 |

* = P < .05 ** = P < .01

Allereerst kan opgemerkt worden dat zelfingeschatte employability geen significant verband heeft met NA. Aanwijzing voor dit ontbrekende verband werd al gegeven bij de correlatie welke eveneens niet significant was. Deze bevinding leiden tot een verwerping van hypothese 2b. In de tweede stap van de analyse is te zien dat drie subschalen van Psycap wel een significant verband hebben met NA respectievelijk; optimisme ($\beta = -.48$, $p < .01$), *self-efficacy* ($\beta = .31$, $p < .05$) en weerbaarheid ($\beta = -.25$, $p < .05$). Opvallend aan deze verbanden is de positieve relatie tussen *self-efficacy* en NA. Dit in tegenstelling tot het negatieve verband dat gevonden is in de correlatieanalyse (Tabel 3). Dit impliceert dat een hoge score op optimisme staat tot een hoge score op NA. Deze richting is op basis van de literatuur onverwacht. Na toevoeging van de interactievariabelen in stap drie van de analyse blijken geen van deze variabelen significant in tegenstelling tot twee directe verbanden (*self-efficacy* en optimisme). Hypothese 4b is op basis van deze bevindingen verworpen. In deze hypothese werd namelijk verwacht dat Psycap een modererende rol zou spelen op de negatieve relatie tussen ingeschatte employability en NA. In tabel 6 is te zien dat het gehele model 57% van de variantie verklaart in NA.

3.4.2. Gevoelens van Rechtvaardigheid en Affect

Om na te gaan of er een positief verband bestaat tussen gevoelens van rechtvaardigheid en PA zoals verwacht werd in hypothese 3a is een multiple regressie uitgevoerd met eenzelfde stappen als in voorgaande analyses. Daarnaast wordt hypothese 4c bekeken welke verwacht dat Psycap een modererend effect heeft op deze positieve relatie tussen gevoelens van rechtvaardigheid en PA. De resultaten van deze analyse zijn te zien in Tabel 7.

Tabel 7. Resultaten van de moderatieanalyse van Psycap op de relatie tussen gevoelens van rechtvaardigheid en Positief Affect.

| | R ² | ΔR ² | Fchange | β | SE |
|---|----------------|-----------------|---------|-------------|-----|
| 1. Gevoelens van Rechtvaardigheid | .00 | .00 | .156 | -.04 | .05 |
| 2. Gevoelens van Rechtvaardigheid | .32 | .32** | 10,03 | -.06 | .05 |
| Hoop | | | | .00 | .10 |
| Optimisme | | | | .14 | .10 |
| <i>Self-Efficacy</i> | | | | .32* | .12 |
| Weerbaarheid | | | | .18 | .09 |
| 3. Gevoelens van Rechtvaardigheid | .34 | .01** | .375 | -.06 | .05 |
| Hoop | | | | .00 | .11 |
| Optimisme | | | | .10 | .10 |
| <i>Self-Efficacy</i> | | | | .40* | .14 |
| Weerbaarheid | | | | .13 | .11 |
| Gevoelens van Rechtvaardigheid x Hoop | | | | .11 | .07 |
| Gevoelens van Rechtvaardigheid x Optimisme | | | | -.13 | .06 |
| Gevoelens van Rechtvaardigheid x <i>Self-Efficacy</i> | | | | .02 | .08 |
| Gevoelens van Rechtvaardigheid x Weerbaarheid | | | | -.08 | .07 |

* = P < .05 ** = P < .01

Tegen de verwachting in is er geen direct verband gevonden tussen PA en gevoelens van rechtvaardigheid. Er is zodoende geen ondersteuning gevonden voor hypothese 3a waardoor deze is verworpen. Wel is in deze analyse een significant verband gevonden tussen een subschaal van Psycap en PA. *Self-efficacy* heeft een significant direct positief verband met gevoelens van rechtvaardigheid ($\beta = .32, p < .05$). In stap drie zijn geen aanwijzingen gevonden voor een moderatie-effect van Psycap op de relatie tussen gevoelens van rechtvaardigheid en PA. Geen van de interactietermen is dan ook significant zoals te zien is in Tabel 7. Deze bevinding heeft geleid tot de verwerping van hypothese 4c. In deze derde stap is het directe verband tussen *self-efficacy* en PA wederom significant wat het directe verband nogmaals bevestigd ($\beta = .40, p < .05$). 34% van de variantie in PA wordt verklaard aan de hand van dit model.

In Tabel 8 wordt de relatie tussen gevoelens van rechtvaardigheid enerzijds en Psycap enerzijds en NA anderzijds weergegeven. De stappen in deze multiple regressie zijn dezelfde als bij voorgaande analyses. Hypothese 3b stelde dat gevoelens van rechtvaardigheid en NA negatief met elkaar zouden samenhangen. Hypothese 4d verwacht dat Psycap een modererend effect heeft op de negatieve relatie tussen gevoelens van rechtvaardigheid en NA in de zin dat dit verband sterker zou zijn bij mensen die hoog scoren op Psycap.

Tabel 8. Resultaten van de moderatieanalyse op de relatie tussen Gevoelens van rechtvaardigheid en Negatief Affect.

| | R ² | ΔR ² | Fchange | β | SE |
|---|----------------|-----------------|---------|---------------|-----|
| 1. Gevoelens van Rechtvaardigheid | .00 | .00 | .068 | -.03 | .05 |
| 2. Gevoelens van Rechtvaardigheid | .32 | .32** | 9,685 | .02 | .05 |
| Hoop | | | | -.17 | .10 |
| Optimisme | | | | -.48** | .10 |
| <i>Self-Efficacy</i> | | | | .31* | .12 |
| Weerbaarheid | | | | -.25* | .10 |
| 3. Gevoelens van Rechtvaardigheid | .35 | .03** | .925 | .03 | .04 |
| Hoop | | | | -.19 | .10 |
| Optimisme | | | | -.45** | .09 |
| <i>Self-Efficacy</i> | | | | .29 | .12 |
| Weerbaarheid | | | | -.25 | .10 |
| Gevoelens van Rechtvaardigheid x Hoop | | | | -.04 | .06 |
| Gevoelens van Rechtvaardigheid x Optimisme | | | | .04 | .06 |
| Gevoelens van Rechtvaardigheid x <i>Self-Efficacy</i> | | | | -.13 | .07 |
| Gevoelens van Rechtvaardigheid x Weerbaarheid | | | | -.05 | .06 |

* = P < .05 ** = P < .01

Uit de resultaten komt naar voren dat er geen steun is gevonden voor het verwachte verband tussen gevoelens van rechtvaardigheid en NA en dus is hypothese 3b verworpen. Ook is er geen moderatie-effect waargenomen welke wel verwacht werd in hypothese 4d. Dit betekent dat ook hypothese 4d verworpen is. Drie subschalen van Psycap spelen wel een rol in het verklaren van unieke variantie in NA. *Self-efficacy* geeft een significant positief verband ($\beta = .32, p < .05$) en optimisme ($\beta = -.48, p < .01$) en weerbaarheid ($\beta = -.25, p < .05$) beide een negatief verband. Echter in stap drie verdwijnen de significante verbanden tussen optimisme en weerbaarheid met NA en wordt het directe verband met *self-efficacy* sterker en stijgt de β naar .40 ($p < .05$).

4. Conclusie en Discussie

Het doel van het huidig onderzoek was meer inzicht krijgen in wat 45+ ontslagen werknemers aanzet tot het vertonen van werkzoekgedrag. Het vinden van een baan is in vele opzichten goed voor zowel de werkzoekende als de betrokken instanties. Om die reden is het van belang dat de oudere werklozen ook daadwerkelijk gaan zoeken naar passend werk. Inzicht in wat deze groep stimuleert of tegenhoudt om werk te zoeken is dan ook van groot belang. Zo is er in dit onderzoek gekeken of het ervaren van positieve gevoelens werkzoekgedrag stimuleert en negatieve gevoelens dit juist tegengaat. Echter, met dit gegeven weet men nog niet voldoende om in de praktijk deze gevoelens te versterken of te ontkrachten en zo werkzoekgedrag te stimuleren. Een tweede doel was dan ook te onderzoeken wat kort na ontslag de emoties van deze groep beïnvloedt. Deze koppeling biedt zowel voor de ontslagene zelf als voor de vorige werkgever en andere instanties handvatten om de ontslagene te helpen om nieuw werk te zoeken. In het kader van de ontslagprocedure en de kansen op de arbeidsmarkt is gekeken of zelfingeschatte employability en gevoelens van rechtvaardigheid over de ontslagprocedure specifiek in deze gevallen leiden tot meer of minder positief en negatief affect en mogelijk werkzoekgedrag.

4.1 Affect en voorbereidend werkzoekgedrag

De resultaten geven een gemengd beeld waarin PA niet samenhangt met voorbereidend werkzoekgedrag, noch formeel, noch informeel. NA blijkt daarentegen positief samen te hangen met informeel voorbereidend werkzoekgedrag. Dit betekent – tegen de verwachting in - dat als er veel negatieve emoties ervaren worden men veel via persoonlijke en zakelijke contacten vacatures zoekt. Het zou mogelijk ook andersom kunnen zijn dat indien er veel via bekenden gezocht wordt naar vacatures iemand meer negatieve emoties ervaart. In deze tijd is het niet vreemd als dit leidt tot teleurstelling omdat er of geen mogelijkheden zijn of omdat deze bekenden van de werkzoekende op hun werk ook moeilijkheden ervaren met baanbehoud. Ondersteuning voor de bevinding uit het huidig onderzoek kan men vinden in het onderzoek van Crossley en Stanton uit 2005. Zij gaven aan dat NA mogelijk een dubbele rol speelt bij werkzoekgedrag. Enerzijds beperkend qua intensiteit van het zoekgedrag en anderzijds stimulerend omdat mensen hun verwachtingen en eisen verlagen. Dit laatste houdt in dat mensen banen gaan zoeken die minder salaris bieden of op een lager niveau zijn dan hun vorige baan. Hiermee vergroten zij de vijver waarin zij vissen en kunnen zij zichzelf gaan zien als een grotere kanshebber. Bijvoorbeeld omdat zij meer kwalificaties hebben dan

in eerste instantie gevraagd wordt voor de functie. Vinokur en Schul (2002) geven ook een reden voor het bestaan van dit positieve verband. Zij geven aan dat financiële druk een stimulans kan zijn om werkzoekgedrag te vertonen. Het gevaar op de lange termijn is dat men banen krijgt die niet voldoende uitdaging bieden of die niet passen bij de ambities en achtergrond van de werkzoekende. Dit kan in de toekomst leiden tot een verminderd psychologisch welzijn ook al zijn de financiële en negatieve effecten van het ontslagen zijn dan verminderd. Een andere mogelijkheid is dat het zoeken naar banen afleiding biedt van de negatieve emoties in de periode dat iemand geen werk heeft. Het kan werklozen het gevoel geven op weg te zijn naar nieuw werk, schuldgevoelens tegengaan en invulling aan de dag te geven (Vansteenkiste, Lens, De Witte, De Witte en Deci, 2002). Bovendien gaven diezelfde auteurs de suggestie dat het nuttig invullen van de tijd van werklozen een bufferend effect heeft op de negatieve gevolgen van werkloosheid.

4.2 Affect en actief werkzoekgedrag

De verwachting omtrent een positief verband tussen PA en actief werkzoekgedrag komt uit. Dit betekent dat als iemand hoog scoort op PA men mogelijk meer sollicitatiebrieven zal schrijven. Het kan ook zijn dat als er meer sollicitatiebrieven geschreven worden dit leidt tot meer positief affect omdat iemand zich wellicht nuttig voelt. Deze bevinding is in lijn met de verwachting en sluit aan bij de literatuur. Het ontbrekende verband tussen PA en voorbereidend werkzoekgedrag kan mede verklaard worden door het gevonden verband tussen PA en actief werkzoekgedrag. Onderzoek van Blau uit 1993 wees uit dat mensen die onvrijwillig werkloos zijn geworden met name actief werkzoekgedrag vertonen in plaats van voorbereidend werkzoekgedrag. Deze bevinding wordt onder andere verklaard door de hoeveelheid energie en inspanning die men moet leveren bij actief werkzoekgedrag. PA geeft je hier de benodigde energie voor door je bijvoorbeeld positief te laten denken over je mogelijkheden en wil om aan de slag te komen. Dan wordt vaker direct gesolliciteerd en wordt de stap van het voorbereiden overgeslagen (Côté, e.a. 2006). Ook werd aangegeven in gesprekken met de doelgroep die naar aanleiding van dit onderzoek gevoerd werden dat de behendigheid in het gebruik van internet en sociale media om een baan te vinden soms beperkt is. Naast de bekende zoekmachines en netwerksites houden de zoekmogelijkheden op en worden bedrijven vaker direct aangeschreven. Het sturen van open sollicitaties is bij gebrek aan gevonden vacatures dan de volgende stap.

NA blijkt ook positief samen te hangen met actief werkzoekgedrag. Dit geeft aan dat er ook een verband bestaat tussen het ervaren van veel negatieve gevoelens en het schrijven

van veel sollicitatiebrieven. Uit gesprekken met de doelgroep en het Ouderenfonds bleek dat er voor veel 45+ werklozen een verplichting is om sollicitatiebrieven te schrijven. Zij moeten voldoen aan een sollicitatieplicht als zij hun WW-uitkering of begeleiding willen behouden. Vanuit dit oogpunt kan iemand dus mogelijk geen motivatie hebben om brieven te schrijven maar dit toch doen vanwege extrinsieke motieven (Wanberg, Kanfer & Rotundo, 1999). Ook de eerder genoemde duale rol van NA kan een mogelijke verklaring zijn voor het verband tussen NA en actief werkzoekgedrag. Het schrijven van sollicitatiebrieven kan net als het zoeken naar werk op internet invulling geven aan de dag en zorgen dat werkzoekenden zich nuttig voelen (Crossley & Stanton, 2005).

4.3 Zelfingeschatte employability en affect

Uit het huidige onderzoek blijkt dat PA een positief verband heeft met zelfingeschatte employability. Hypothese 2a wordt derhalve bevestigd en is in overeenstemming met de literatuur rondom employability (Ellis & Taylor, 1983, Wanberg e.a. 1999). Hypothese 2b verwachtte een negatief verband tussen zelfingeschatte employability en NA. In dit onderzoek werd echter geen ondersteuning gevonden voor dit verband. Dit druist in tegen de bevindingen van onder andere Fugate, Kinicki en Ashfort uit 2004. Mogelijk is dit te wijten aan de grootte van de steekproef en wordt dit verband wel gevonden bij een grotere N.

4.4 Gevoelens van Rechtvaardigheid en Affect

Hypothese 3a en 3b gingen beide uit van een relatie tussen Gevoelens van Rechtvaardigheid naar aanleiding van de ontslagprocedure en Affect. Zowel het verwachtte positieve verband tussen PA en Rechtvaardigheid als het negatieve verband tussen NA en gevoelens van rechtvaardigheid bleek niet significant. Dit zou betekenen dat de gevoelens van rechtvaardigheid met betrekking tot de ontslagprocedure geen effect hebben op de ervaren emoties. Onderzoek van Bal uit 2010 biedt ondersteuning voor deze bevinding. Dit onderzoek wees uit dat oudere werknemers meer waarde hechten aan de relatie met de werkgever dan jongere werknemers. Hierdoor reageren oudere werknemers veel sterker op hoe zij persoonlijk behandeld worden door de werkgever. Indien oudere werknemers respectvol behandeld worden (interactionele rechtvaardigheid) werden de overige onderdelen van rechtvaardigheid (procedureel en distributief) minder van belang. Tevens bleek dat oudere werknemers minder sterk reageren op psychologisch contractbreuk van de werkgever dan jongere werknemers (Bal, 2010).

Een onderzoek uit 2008 geeft ook een reden voor dit ontbrekende verband. Dit

onderzoek geeft aan dat indien een langetermijnrelatie is opgebouwd door de oudere werknemers met de werkgever, deze relatie als buffer kan fungeren bij contractbreuk. Oudere werknemers zijn dan meer geneigd fouten en (psychologisch) contractbreuk toe te schrijven aan onvoorziene omstandigheden en niet met opzet van de werkgever (Dulac, Coyle-Shapiro, J.A.M., Henderson, D.J. & Wayne, S.J. (2008). Participanten in het huidige onderzoek waren gemiddeld 16,5 jaar in dienst bij hun vorige werkgever wat een indicatie kan zijn dat er een langetermijnrelatie opgebouwd is en bovenstaande verklaringen plausibel zijn.

Een laatste suggestie komt naar voren uit gesprekken met vertegenwoordigers van het Ouderenfonds die aangaven dat er tegenwoordig strengere wetgeving is omtrent ontslagregelingen. Dit zorgt ervoor dat een ontslagproces over het algemeen wel rechtvaardig moet zijn volgens de wet en CAO. Dit kan mensen die ontslagen worden het idee geven dat door de economische crisis en de regering de ex-werkgever weinig in te brengen heeft wat betreft het ontslagproces en het sociaalplan.

4.5 De invloed van Psycap

Uit de resultaten blijkt dat Psycap geen bufferende rol speelt op de relaties tussen employability en rechtvaardigheid enerzijds en affect anderzijds. Daarentegen hebben sommige subschalen van Psycap een significant direct effect op PA en NA. Deze verbanden zijn an sich niet opvallend aangezien Psycap en affect allen duidelijk een positieve of negatieve lading hebben en in gaan op staten of emoties. Beide zijn aan elkaar gerelateerd waardoor de positieve lading van Psycap een positief verband heeft met PA en een negatief verband met NA. Aangezien er sterke correlaties gevonden zijn is het mogelijk dat sommige verbanden wegens multicollineariteit elkaar opheffen in de analyse. Toch is er in de literatuur aandacht voor het verband met self-efficacy en affect. Kanfer, Wanberg en Kantrowitz ondersteunen in hun onderzoek uit 2001 dat *self-efficacy* en PA samenhangen in de context van werk zoeken. In dit licht is het directe positieve verband tussen beide variabelen niet vreemd. Sterker nog, het verband tussen employability en PA is na toevoeging van *self-efficacy* niet meer significant. Dit kan betekenen dat *self-efficacy* zo sterk is dat het verband met zelfingeschatte employability overheerst wordt. Daarbij kan het zo zijn dat ze beide gedeeltelijk dezelfde variantie verklaren in PA. Ook onderzoek naar *self-efficacy* bij werkzoekenden sluit mooi aan bij deze bevindingen. Naar dit verband wordt al enige tijd onderzoek gedaan en dit onderzoek wijst uit dat de mate van *self-efficacy* samenhangt met succes bij het vinden van een nieuwe baan en met PA (Moynihan, Roehling, LePine & Boswell, 2003; Saks, 2006; Berntson, Näswall & Sverke, 2008

5. Toekomstig Onderzoek en Beperkingen

5.1 Beperkingen

Het huidige onderzoek heeft interessante resultaten voortgebracht. Echter zijn er enkele beperkingen waarop een kritische reflectie zinvol is. Allereerst moet er rekening gehouden met een relatief kleine steekproef van 91 participanten. De 45+ werkzoekende die kortgeleden ontslagen is, is geen eenvoudige groep om over te halen tot deelname. Naast dat zij wellicht cognitief niet beschikbaar zijn voor activiteiten die zich focussen op een actueel en gevoelig onderwerp in hun leven zijn zij ook lastig te vinden. Zoals eerder benoemd is de doelgroep niet gemakkelijk te benaderen en is het verzamelen van 91 participanten geen gemakkelijk opgave. Toch is het aanbevolen om voor een completer beeld in vervolgonderzoek te werken met een groter aantal deelnemers. Bovendien is er bij de werving van deze groep mensen een kanttekening te plaatsen. Een deel van de participanten is benaderd via sociale media en andere internetfora. Het kan zijn dat de mensen die op deze sites terechtkomen al in hun zoekproces bezig zijn. Het is dan ook goed om in navolging van dit onderzoek te trachten een meer diverse groep participanten te werven. In deze steekproef is echter ook een groot gedeelte van de deelnemers benaderd via andere wegen welke deze effecten beperken.

Bij het gebruik van de PANAS vragenlijst is ook een opmerking te plaatsen. Hier wordt gevraagd om de ervaren emoties van de afgelopen week in aan te geven. Hier is het verstanding bij vervolgonderzoek om te kijken naar de ervaren emoties van de afgelopen maand aangezien werkzoekactiviteiten ook gemeten werden op basis van de afgelopen maand. Een tweede beperking met betrekking tot de vragenlijst het meten van Actief Werkzoekgedrag aan de hand van één variabele (Sollicitatiebrieven schrijven). De Cronbach's Alpha van deze subschaal bestaande uit drie items was na verwijdering van één item nog niet voldoende. Op basis van face validiteit is besloten verder te gaan met één item. Hierdoor is het riskant om conclusies te verbinden aan deze specifieke resultaten. Echter geeft het wel een zeer interessant verband wat handvatten geeft voor toekomstig onderzoek.

Een kanttekening bij het effect dat gevonden is tussen zelfingeschatte employability en positief affect is dat in dit onderzoek de deelnemers zelf hun employability inschatten. Dit kan afwijken van wat werkgevers onder 'inzetbaar' verstaan (Rothwell & Arnold, 2007). Het is dan ook aannemelijk dat als men veel positieve emoties ervaart de zelf-ingeschatte Employability hierdoor beïnvloed wordt en ook positiever wordt ingeschat. Aan de andere kant kan het zijn dat als iemand zichzelf als inzetbaar beschouwd dit kan leiden tot meer

positieve emoties. Dit kan komen omdat men dan meer kansen en mogelijkheden ziet op de arbeidsmarkt.

Omdat er sprake is van een kleine groep participanten is er in de analyse gevaar voor een verlies aan power. De complexiteit van het onderzoeksmodel vraagt om veel variabelen die meegenomen moeten worden in de multiple regressies hierdoor blijven er beperkte vrijheidsgraden over. Om deze redenen is gekozen om meerdere multiple regressies uit te voeren, echter brengt dit de mogelijkheid op kanskapitalisatie met zich mee. Bij een grotere steekproef kan dit noodzakelijk kwaad voorkomen worden. In lijn met deze stappen om voldoende power te behouden zijn de subschalen van Rechtvaardigheid samengevoegd tot één variabele. Een extra reden voor deze samenvoeging is het feit dat er zeer sterke correlaties gevonden werden tussen de subschalen.

5.2 Toekomstig onderzoek

Dit onderzoek heeft een aantal onverwachte resultaten opgeleverd die weer nieuwe vragen oproepen. Zo zou er in vervolgonderzoek gekeken kunnen worden naar de duale rol van NA bij het vertonen van werkzoekgedrag. Mogelijk wordt de motivatie voor het zoeken naar werk zowel intrinsiek als extrinsiek gevoed. Enerzijds kan NA de werkzoekintensiteit beperken en anderzijds stimuleren doordat mensen breder gaan zoeken door lagere eisen te stellen of om zich nuttig te voelen. Het is interessant om te zien welke motivatie het meest aanzet tot het zoeken naar nieuw werk. Ook kan hierin meegenomen worden of het zoeken naar vacatures daadwerkelijk als doel heeft om werk te vinden of om te klagen en steun te vinden bij lotgenoten. Het kan nuttig zijn om te kijken wat de rol van een mobiliteitscentrum kan spelen bij ontslagen 45+ werknemers. Deze centra worden nu ingehuurd door werkgevers om hun ex-werknemers aan nieuw werk te helpen maar uit dit onderzoek blijkt dat dit soms ook averechts kan werken. Het is mogelijk dat zij hulp bieden bij het effectief leren zoeken naar banen of helpen de zelfingeschatte employability te vergroten. Bijvoorbeeld door het geven van cursussen en het oudere werknemers doen inzien dat hun ervaring op papier te zetten is in de vorm van een CV en waardevol is. Anderzijds kan in de moeilijke tijd na het ontslag een constante herinnering aan het feit dat je moet gaan solliciteren en de ongunstige banenmarkt op moet je verstoren in de verwerking van het ontslag.

Het resultaat dat gevoelens van rechtvaardigheid geen rol blijken te spelen bij affect in deze steekproef is tevens een onderwerp dat nog niet voldoende is onderzocht. In de literatuur is dit verband wel aangetoond. Het is nuttig om te kijken of dit gevoel van rechtvaardigheid wordt toegeschreven aan een andere factor zoals de politiek, sociale partners

of de economische situatie. Dit verband is echter nog niet veelvuldig onderzocht en kan nagaan of gevoelens van rechtvaardigheid op een ander gebied toch een rol spelen in affect. In deze lijn kan er ook dieper ingezoomd worden op employability. Employability is namelijk opgebouwd uit verschillende dimensies die nog specifiekere kunnen weergeven op welk punt iemand zich inzetbaar vindt en waar ruimte is voor verbetering (Fugate e.a, 2004).

5.3 Praktische Implicaties

Er is helaas nog erg weinig onderzoek gedaan naar de 45+ werknemer en al helemaal in de context van werkloosheid. Dit onderzoek draagt bij aan de vergroting van de kennis over deze oudere werkzoekenden. Met de resultaten uit dit onderzoek kunnen werkgevers die te maken krijgen met gedwongen ontslagen extra aandacht besteden aan de persoonlijke behandeling en omgang tijdens dit ontslagproces. Dit is voor beide partijen voordelig; de gene die ontslagen wordt ervaart minder gevoelens van onrecht en de werkgever voorkomt mogelijke represailles van de ex-werknemer. Daarnaast kan met de bevindingen uit dit onderzoek gekeken worden hoe deze groep werkzoekenden het beste gestimuleerd kan worden om een baan te zoeken. Daarbij kan bepaald worden goed geholpen kunnen worden door betrokken instanties en ex-werkgevers. Zo bleek het aantal jaren dat iemand in dienst is geweest bij de vorige werkgever negatief samen te hangen met actief werkzoekgedrag. Nu kan er voor mensen die relatief lang in dienst zijn geweest bijvoorbeeld gefocust worden op sollicitatiebrieven schrijven.

Dit onderzoek laat zien dat zelfingeschatte employability samenhangt met het ervaren van positieve emoties. Positieve emoties op hun beurt hangen samen met het nemen van de stap om sollicitatiebrieven te schrijven wat de kans op vinden van werk vergroot. Met deze kennis kunnen instanties inzien dat het nut heeft om 45+ werkzoekenden te helpen om hun ingeschatte employability te vergroten. Bijvoorbeeld door jarenlange ervaring bij één werkgever en oude-stijl diploma's uit te drukken in vaardigheden op hun CV. Daarnaast blijkt uit dit onderzoek dat er op verschillende manieren naar werk gezocht wordt en welke typen werkzoekmogelijkheden nog onbenut blijven. Deze gemiste kansen kunnen met voorlichting en stimulering voorkomen worden. Andersom kan er op basis van de ervaren emoties gewaakt worden voor het mogelijk minder vertonen van voorbereidend werkzoekgedrag. Hierdoor kunnen werkzoekenden te vluchtig te werk gaan en solliciteren op banen die niet bij hun ambities passen of vacatures missen. Uiteindelijk is er het gezamenlijke doel dat de waardevolle kennis van de oudere ervaren werknemer niet verloren gaat en iedereen weer aan de slag komt.

Referentielijst

- Ashford, S. J., Lee, C., & Bobko, P. (1989). Content, Cause and Consequences of Job Insecurity: A Theory-Based Measure and Substantive Test. *Academy of Management journal*, 32(4), 803-829.
- Avey, J.B., Luthans, F., Youssef, C.M. (2008). The additive value of positive psychological capital in predicting work attitudes and behaviors. *Journal of Management*, March 2010 Vol. 36 no. 2 430-452.
- Avey, J.B., Patera, J.L., West, B.J. (2006). The implications of positive psychological capital on employee absenteeism. *Journal of Leadership and Organizational Studies*, 2006, Vol. 13, No. 2.ip
- Bal, M. Leeftijd en het psychologische contract.
<http://www.matthijsbal.com/articles/.pdf>
- Bal, P. M., De Lange, A. H., Jansen, P. G., & Van Der Velde, M. E. (2008). Psychological contract breach and job attitudes: A meta-analysis of age as a moderator. *Journal of vocational behavior*, 72(1), 143-158.
- Bandura, A. (1989). Human Agency in Social Cognitive Theory. *American psychologist*, 44,1175-1184.
- Berntson, E., Näswall, K., & Sverke, M. (2008). Investigating the relationship between employability and *self-efficacy*: A cross-lagged analysis. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 17(4), 413-425.
- Blau, G. (1993). Further Exploring the relationship between Job Search And Voluntary Individual Turnover. *Personnel Psychology*, 16: 313-330.
- Blau, G., Petrucci, T., & McClendon, J. (2012). Effects of layoff victims' justice reactions and emotional responses on attitudes toward their previous employer. *Career Development International*, 17(6), 500-517.
- Brouwer, S., de Lange, A., van der Mei, S., Wessels, M., Koolhaas, W., Bültmann, U., & van der Klink, J. (2012). Duurzame inzetbaarheid van de oudere werknemer: stand van zaken. *Universitair Medisch Centrum Groningen, Groningen: Rijksuniversiteit Groningen*.
- Centraal Bureau voor de Statistiek (2012). *Kerncijfers werkloosheid*. Verkregen juli, 2012, van <http://www.cbs.nl/nl/NL/menu/themas/arbeid-sociale-zekerheid/cijfers/werkloosheid/default.htm>.

- Chan, S., Stevens, A.H. (2001), Job Loss and Employment Patterns of Older Workers. *Journal of Labor Economics*, Vol. 19, No. 2. (Apr., 2001), pp. 484-521.
- Classen, T.J., Dunn, R.A. (2011). The effect of job loss and unemployment duration on suicide risk in the United States: A new look using mass-layoffs and unemployment duration. *Health Economics*, 338–350 (2012) 21.
- Colquitt, J. A. (2001). On the dimensionality of organizational justice: A construct validation of a measure. *Journal of applied psychology*, 86(3), 386-400.
- Côté, S., Saks, A. M., & Zikic, J. (2006). Trait affect and job search outcomes. *Journal of Vocational Behavior*, 68(2), 233-252.
- Crossley, C. D., & Stanton, J. M. (2005). Negative affect and job search: Further examination of the reverse causation hypothesis. *Journal of Vocational Behavior*, 66(3), 549-560.
- Cuyper, N. D., Bernhard-Oettel, C., Berntson, E., Witte, H. D., & Alarco, B. (2008). Employability and Employees' Well-Being: Mediation by Job Insecurity¹. *Applied Psychology*, 57(3), 488-509.
- De Battisti, F., Gilardi, S., Riccò, R., Siletti, E., & Solari, L. (2011). Employability and involuntary occupational transitions management: an explorative research with workers on unemployment benefit.
- De Battisti, F., Gilardi, S., Siletti, E., & Solari, L. (2013). Employability and mental health in dismissed workers: the contribution of lay-off justice and participation in outplacement services. *Quality & Quantity*, 1-19.
- Dinsbach, A. A., Feij, J. A., & De Vries, R. E. (2007). The role of communication content in an ethnically diverse organization. *International Journal of Intercultural . Relations*, 31, 725–745.
- Fiske, S. T., Cuddy, A. J., Glick, P., & Xu, J. (2002). A model of (often mixed) stereotype content: Competence and warmth respectively follow from perceived status and competition. *Journal of personality and social psychology*, 82(6), 878-902.
- Gowan, M.A. (2012), "Employability, well-being and job satisfaction following a job loss", *Journal of Managerial Psychology*, Vol. 27 Iss: 8 pp. 780 - 798
- Kanfer, R., Wanberg, C. R., & Kantrowitz, T. M. (2001). Job search and employment: A personality–motivational analysis and meta-analytic review. *Journal of Applied Psychology*, 86(5), 837.

- Kooij, D., de Lange, A., Jansen, P., & Dijkers, J. (2008). Older workers' motivation to continue to work: Five meanings of age: A conceptual review. *Journal of managerial psychology*, 23(4), 364-394.
- Finn, D. (2000), "From full employment to employability: a new deal for Britain's unemployed?", *International Journal of Manpower*, Vol. 21 No. 5, pp. 384-99.
- Fugate, M., Kinicki, A. and Ashforth, B. (2004), "Employability: a psycho-social construct, its dimensions, and applications", *Journal of Vocational Behavior*, Vol. 65 No. 1, pp. 14-38.
- Gallo, W., Bradley, E., Dubin, J., Jones, R., Falba, T., Teng, H., et al. (2006). The persistence of depressive symptoms in older workers who experience involuntary job loss: results from the health and retirement survey. *The Journals of Gerontology: Social Sciences*, 61B, S221- S228.2006-09484-014.
- Gangl, M. (2006). Scar effects of unemployment: An assessment of institutional complementarities. *American Sociological Review*, 71(6), 986-1013.
- Hall, D.T. and Mirvis, P.H. (1995), "The new career contract: developing the whole person midlife and beyond", *Journal of Vocational Behavior*, Vol. 47 No. 3, pp. 269-89.
- Hellgren, J., Sverke, M., & Isaksson, K., (1999): A Two-dimensional Approach to Job Insecurity: Consequences for Employee Attitudes and Well-being, *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 8:2, 179-195
- Hellgren, J., & Sverke, M. (2003). Does job insecurity lead to impaired well-being or vice? Estimation of cross-lagged effects using latent variable modelling. *Journal of Organizational Behavior*, 24(2), 215-236.
- Van Hooft, E. A. J., Born, M. P., Taris, T. W., Van der Flier, H., & Blonk, R. W. B. (2004b). Predictors of job search behavior among employed and unemployed people. *Personnel Psychology*, 57, 25-59.
- Van Hooft, E. A. J., Born, M. P., Taris, T. W., & Van der Flier, H. (2002). Culturele verschillen in werkzoekgedrag: Motivationale factoren en belemmeringen bij het zoeken naar werk [Cultural differences in applicant behavior: Motivational factors explaining job search]. *Gedrag & Organisatie*, 15, 52-71
- John C. Rife PhD (1999), CLINICAL COMMENTS, *Clinical Gerontologist*, 20:1, 75-79.
- Kanfer, R., Wanberg, C. R., & Kantrowitz, T. M. (2001). Job search and employment: A personality-motivational analysis and meta-analytic review. *Journal of Applied Psychology*, 86(5), 837.

- Karren, R., Sherman, K., (2012), "Layoffs and unemployment discrimination: a new stigma", *Journal of Managerial Psychology*, Vol. 27 Iss: 8 pp. 848 – 863.
- Koen, J., Klehe, U. C., & Vianen, A. E. M. v., Zikic, J., & Nauta, A. (2010). Job-search strategies and reemployment quality—the impact of career adaptability. *Journal of Vocational Behavior*, 77, 126-139.
- Kunze, F., Böhm, S. A., & Bruch, H. (2011). Age diversity, age discrimination climate and performance consequences—a cross organizational study. *Journal of organizational behavior*, 32(2), 264-290.
- Luthans, F., Avey, J. B., & Patera, J. L. (2008). Experimental analysis of a web-based training intervention to develop positive psychological capital. *Academy of Management Learning & Education*, 7(2), 209-221.
- Luo, M. (2009). Longer unemployment for those 45 and older. *New York Times*, A11.
- Luthans, F., Avolio, B. J., Norman, S. M., & Avey, J. B. (2006). Psychological capital: measurement and relationship with performance and satisfaction. *Gallup Leadership Institute Working Paper*. Lincoln, NE: University of Nebraska.
- McArdle, S., Waters, L., Briscoe, J. P., Hall, D.T. (2007), "Employability during unemployment: Adaptability, career identity and human and social capital", *Journal of Vocational Behavior*, Vol. 71 pp. 247-264.
- Moynihan, L. M., Roehling, M. V., LePine, M. A., & Boswell, W. R. (2003). A longitudinal study of the relationships among job search *self-efficacy*, job interviews, and employment outcomes. *Journal of Business and Psychology*, 18(2), 207-233.
- Mroczek, D. K., & Kolarz, C. M. (1998). The effect of age on positive and negative affect: A developmental perspective on happiness. *Journal of personality and social psychology*, 75, 1333-1349.
- Nauta, A., De Lange, A. H., & Görtz, S. (2010). Lang zullen ze leven, werken en leren. Een schema voor het begrijpen en beïnvloeden van inzetbaarheid gedurende de levensloop. *Gedrag & Organisatie*, 23(2), 136-157.
- Peeters, M. C., Nauta, A., De Jonge, J., & Schalk, R. (2005). De toekomst van oudere werknemers: de revival van een 'oud' thema in de arbeids- en organisatiepsychologie. *Gedrag & Organisatie*, 18(6), p297-308.
- Rothwell, A., & Arnold, J. (2007). Self-perceived employability: development and validation of a scale. *Personnel Review*, 36(1), 23-41.
- Salm, M. (2009). Does job loss cause ill health?. *Health Economics*, 18(9), 1075-1089.

- Saks, A. M. (2006). Multiple predictors and criteria of job search success. *Journal of Vocational Behavior*, 68(3), 400-415.
- Schwab, D., Rynes, S., & Aldag, R. (1987). Theories and research on Job Search and choice. In K. Rowland & G. Ferris (Eds.), *Research in personnel and human resource management*. (Vol. 5, pp 129-166). Greenwich, CT: JAI Press.
- Silla, I., De Cuyper, N., Gracia, F. J., Peiró, J. M., & De Witte, H. (2009). Job insecurity and well-being: Moderation by employability. *Journal of Happiness Studies*, 10(6), 739-751.
- Skarlicki, D. P., Barclay, L. J., & Pugh, D. S. (2008). When explanations for layoffs are not enough: Employer's integrity as a moderator of the relationship between informational justice and retaliation. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 81(1), 123-146.
- Tellegen, A., Watson, D., & Clark, L. A. (1988). Development and validation of brief measures of positive and negative affect: The PANAS scales. *Journal of personality and social psychology*, 54(6), 1063-1070.
- Tortia, E.C., Worker well-being and perceived fairness: Survey-based findings from Italy, *The Journal of Socio-Economics* , Volume 37, Issue 5, October 2008, Pages 2080–2094.
- Vansteenkiste, M., Lens, W., De Witte, S., De Witte, H., & Deci, E. L. (2004). The ‘why’ and ‘why not’ of job search behaviour: their relation to searching, unemployment experience, and well-being. *European Journal of Social Psychology*, 34(3), 345-363.
- Vinokur, A. Schul. Y. (2002). The web of coping resources and pathways to reemployment following a job loss. *Journal of Occupational Health Psychology*, 7 (2002), pp. 68–83
- Wanberg, R.C., Kanfer, R., Rotundo, M. (1999). Unemployed Individuals: motives, job-search competencies, and job-search constraints as predictors of job seeking and reemployment. *Journal of Applied Psychology*, 84 (1999), pp. 897–910.
- Wiesenfeld, B.M., Brockner, J., Thibault, V. (2000). Procedural Fairness, managers' self-esteem, and managerial behaviors following layoff. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, Volume 83, Issue 1, September 2000, pp. 1-32.

Bijlage 1.

Deze vragenlijst dient als basis voor mijn onderzoek naar 45+-ers die kort geleden ontslagen zijn. In de huidige economie stijgt de werkloosheid sterk en wordt ook deze groep werknemers hiermee geconfronteerd. Ik ben geïnteresseerd in uw ervaring met de ontslagprocedure, hoe u uw toekomst op de arbeidsmarkt en in nieuw werk ziet en hoe het met u gaat. Daarnaast wil ik u vragen stellen over het zoeken naar nieuw werk en de activiteiten die u eventueel al heeft ondernomen op de arbeidsmarkt sinds uw ontslag. Ik hoop met dit onderzoek meer inzicht te krijgen in deze problematiek en bij te dragen aan onderzoek naar ontslagprocedures en de consequenties ervan.

Enkele aandachtspunten voorafgaande aan de vragenlijst:

- Deze vragenlijst gaat over uw situatie en heeft dus een individueel karakter. Vul daarom de vragenlijst alleen in. Het gaat immers om uw eigen ervaringen en mening en niet om die van anderen.
- Er zijn geen goede of foute antwoorden. Geef dus aan wat u zelf het best passende antwoord vindt.
- De door u verstrekte informatie wordt strikt vertrouwelijk behandeld. De antwoorden worden niet gekoppeld aan uw persoonlijke gegevens.
- Voor het slagen van het onderzoek is het erg belangrijk dat u alle vragen invult. Als u twijfelt over het antwoord, dan vragen we u om toch een keuze uit de gegeven mogelijkheden te maken. Het invullen van de vragenlijst neemt ongeveer 10 tot 15 minuten in beslag.
- Lees de instructies die vooraf gaan aan de verschillende onderdelen zorgvuldig door. Let op: de antwoordcategorieën kunnen per onderdeel verschillen.
- Als u vragen heeft tijdens het invullen van deze vragenlijst, kunt u contact opnemen met Sofie van Donselaar (UU.onderzoek2013@gmail.com). Wij zijn graag bereid om uw vragen te beantwoorden.

Uw achtergrondgegevens

Hieronder wordt een aantal vragen gesteld over uw persoonlijke achtergrond. Kruis per vraag het hokje aan dat van toepassing is, of vul het antwoord in.

| | |
|--|--|
| 1 Bent u man of vrouw? | <input type="checkbox"/> man <input type="checkbox"/> vrouw |
| 2 Wat is uw geboortejaar? | 19..... (svp jaartal invullen) |
| 3 Wat is uw burgerlijke staat? | <input type="checkbox"/> samenwonend of gehuwd, geen thuiswonende kinderen <input type="checkbox"/> samenwonend of gehuwd, wel thuiswonende kinderen <input type="checkbox"/> alleenstaand, geen thuiswonende kinderen <input type="checkbox"/> alleenstaand, wel thuiswonende kinderen <input type="checkbox"/> inwonend bij ouders <input type="checkbox"/> anders, namelijk..... |
| 4 Hoeveel kinderen heeft u? | <input type="checkbox"/> niet van toepassing, geen kinderen <ul style="list-style-type: none"> • van 0 t/m 3 jaar (svp aantal invullen) • van 4 t/m 12 jaar (svp aantal invullen) • van 13 jaar en ouder (svp aantal invullen) |
| 5 Als u een partner heeft: heeft hij of zij een betaalde functie? | <input type="checkbox"/> niet van toepassing, geen partner (ga verder met vraag 7) <input type="checkbox"/> nee, mijn partner heeft geen betaalde functie (ga verder met vraag 7) <input type="checkbox"/> ja, mijn partner heeft een betaalde functie |
| 6 Hoeveel uur besteedt uw partner gemiddeld per week aan deze betaalde functie (inclusief overwerk en dergelijke)? | (svp aantal uren invullen) |
| 7 Wat is de hoogste opleiding die u heeft afgerond? (Als uw opleiding er niet bij staat, kruis dan de opleiding aan die het meest op de door u gevolgde opleiding lijkt) | <input type="checkbox"/> lagere school <input type="checkbox"/> MAVO, LBO <input type="checkbox"/> HAVO, MBO <input type="checkbox"/> VWO <input type="checkbox"/> HBO <input type="checkbox"/> WO |
| 8 Hoeveel jaar bent u werkzaam bij uw huidige werkgever? | (svp aantal jaar invullen) |

| | |
|---|--|
| 9 Wat voor soort arbeidscontract heeft u? | <input type="checkbox"/> vast dienstverband <input type="checkbox"/> tijdelijk dienstverband <input type="checkbox"/> geen arbeidscontract, werk in eigen bedrijf <input type="checkbox"/> anders, namelijk |
| 10 Hoe lang was u in dienst bij uw vorige werkgever? | (svp aantal jaren invullen) |
| 11 In welke sector van de arbeidsmarkt werkt u? | <input type="checkbox"/> industrie (1) <input type="checkbox"/> bouw (2) <input type="checkbox"/> handel (3) <input type="checkbox"/> horeca (4) <input type="checkbox"/> vervoer (5) <input type="checkbox"/> financiële instelling (6) <input type="checkbox"/> zakelijke dienstverlening (7) <input type="checkbox"/> communicatie (8) <input type="checkbox"/> overheid (9) <input type="checkbox"/> onderwijs (10) <input type="checkbox"/> gezondheidszorg en welzijnswerk (11) <input type="checkbox"/> cultuur en vrije tijd (12) <input type="checkbox"/> agrarische sector (13) <input type="checkbox"/> anders, namelijk |
| 12 Heeft u naar aanleiding van uw ontslag contact gehad met een psycholoog of hulpverlener? | <input type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> nee |
| 13 Is er een mobiliteitscentrum betrokken geweest tijdens of na de ontslagprocedure? | <input type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> nee |

De volgende stellingen gaan over het vinden van nieuw werk en hoe u denkt te functioneren in nieuw werk. In hoeverre bent u het eens met onderstaande stellingen:

1= sterk mee oneens 2=mee oneens 3= neutraal 4 =mee eens 5 = sterk mee eens

| | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|---|
| 1. | Ik verwacht dat ik gemakkelijk een andere baan vind. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 2. | Ik zal snel ander werk kunnen vinden, als ik verder zoek. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 3. | Ik ben in staat om makkelijk een nieuwe werkgever te vinden, als ik dat zou willen. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 4. | Ik kan snel een andere, gelijkwaardige baan vinden. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 5. | In toekomstig werk ben ik inzetbaar voor verschillende soorten werk. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 6. | Ik ben in staat om bij een nieuwe werkgever door te stromen naar andere functies. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 7. | In een nieuwe baan kan ik denk ik makkelijk hogerop komen. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 8. | Ik zou binnen nieuw werk makkelijk kunnen veranderen van functie. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

1= Sterk mee oneens 2 = mee oneens 3 = enigszins mee oneens 4 = enigszins mee eens 5 = mee eens 6 = sterk mee eens

| | | | | | | | |
|-----|---|---|---|---|---|---|---|
| 1. | Ik vertrouw erop dat ik, als ik mij in een moeilijke situatie bevind in mijn werk, een oplossing kan vinden | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 2. | Op dit ogenblik beschouw ik mezelf als succesvol in mijn werk | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 3. | Ik kan veel manieren bedenken om mijn huidige werkdoelen te bereiken. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 4. | Op dit ogenblik bereik ik de doelstellingen die ik in mijn werk voor mezelf gesteld heb. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 5. | Ik ga uit van een goede afloop, ook als er dingen onzeker zijn in mijn werk. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 6. | Ik bekijk mijn werk altijd van de zonnige kant. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 7. | Ik ben optimistisch wat betreft mijn toekomst binnen het werk | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 8. | Als er zich op mijn werk moeilijke problemen voordoen weet ik die op te lossen. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 9. | Op mijn werk bereik ik mijn doel, ook wanneer er zich onverwachte situaties voordoen. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 10. | Als ik obstakels op mijn werk tegenkom vind ik altijd wel een manier om ze te omzeilen. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 11. | Ook al kost het mij veel tijd en energie, ik bereik op mijn werk wat ik wil. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 12. | Als er iets nieuws op mij afkomt op het werk weet ik altijd wel hoe ik daar mee om moet gaan. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 13. | Gewoonlijk neem ik stressvolle dingen in het werk er gewoon bij. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 14. | Moeilijke momenten in het werk kan ik best aan, want ik heb al voor hetere vuren gestaan. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 15. | Ik kan goed zonder hulp van anderen werken als dat nodig is | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |

Uw vorige werknemer heeft beslissingen genomen over de ontslagprocedure en de resultaten hiervan. Bij deze vragen is het de bedoeling aan te geven in hoeverre u het resultaat van de beslissing rondom de ontslagprocedure eerlijk vindt.

1= Helemaal niet 2 = niet 3 = een beetje niet 4 = neutraal 5 = een beetje wel 6 = wel 7= helemaal wel

| | | | | | | | |
|--|---|---|---|---|---|---|---|
| 1. Ik vind het resultaat eerlijk en in verhouding tot andere mensen. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 2. Ik vind het resultaat eerlijk met het oog op datgene waar ik recht op heb. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 3. Ik vind het resultaat eerlijk als ik bedenk wat ik behoor te krijgen volgens de regelgeving. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 4. Ik vind het resultaat eerlijk gezien mijn inzet voor mijn vorige werkgever. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 5. Ik vind het resultaat eerlijk wat betreft de positie die ik had bij mijn vorige werkgever. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 6. Ik vind je resultaat eerlijk gezien eerdere ervaringen met mijn vorige werkgever. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 7. Ik vind het resultaat eerlijk ten opzichte van andere kwesties die ik heb meegemaakt met mijn vorige werkgever. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |

Uw contact met uw vorige werkgever rondom uw ontslagprocedure verliep volgens bepaalde procedures. Onderstaande stellingen gaan over de manier waarop uw vorige werkgever heeft gehandeld tijdens deze procedure. Geef aan hoe u denkt dat uw vorige werkgever heeft gehandeld.

1= Helemaal niet 2 = niet 3 = een beetje niet 4 = neutraal 5 = een beetje wel 6 = wel 7= helemaal wel

| | | | | | | | |
|--|---|---|---|---|---|---|---|
| 1. Ik denk dat mijn vorige werkgever mij op dezelfde manier heeft behandeld als anderen. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 2. Ik denk dat mijn vorige werkgever bij mij dezelfde procedure heeft gevolgd als bij anderen. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 3. Ik denk dat mijn vorige werkgever zich goed heeft laten informeren. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 4. Ik denk dat mijn vorige werkgever alle belangrijke informatie heeft gehad. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 5. Ik denk dat mijn vorige werkgever alle nodige informatie heeft gebruikt. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 6. Ik denk dat mijn vorige werkgever belangrijke personen en instanties heeft betrokken bij de ontslagprocedure. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 7. Ik denk dat mijn vorige werkgever een goede afweging heeft gemaakt tussen mijn belang en hun eigen belang. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 8. Ik denk dat mijn vorige werkgever op een goede manier met mij is omgegaan als ik vragen had of als iets niet duidelijk was. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 9. Ik denk dat mijn vorige werkgever mij de kans heeft gegeven om mogelijke bezwaren te laten horen. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 10. Ik denk dat mijn vorige werkgever rekening heeft gehouden met verschillende meningen van mensen. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |

Onderstaande vragen gaan over het contact dat heeft plaatsgevonden tussen u en uw vorige werkgever omtrent de ontslagprocedure. In hoeverre vindt u dat uw vorige werkgever:

1= Helemaal niet 2 = niet 3 = een beetje niet 4 = neutraal 5 = een beetje wel 6 = wel 7= helemaal wel

| | | | | | | | |
|--|---|---|---|---|---|---|---|
| 1. U vriendelijk behandeld heeft tijdens de ontslagprocedure. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 2. U met respect heeft behandeld tijdens de ontslagprocedure. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 3. De tijd voor u heeft genomen tijdens de ontslagprocedure. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 4. Naar uw verhaal heeft geluisterd tijdens de ontslagprocedure. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 5. Uw kant van het verhaal heeft bekeken tijdens de ontslagprocedure. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 6. U zonder vooroordelen heeft behandeld tijdens de ontslagprocedure. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 7. Ervoor heeft gezorgd dat u op een oprechte manier bent behandeld tijdens de ontslagprocedure. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 8. U snel over dingen heeft verteld die belangrijk zijn voor de ontslagprocedure. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 9. Op tijd heeft uitgelegd waarom bepaalde dingen omtrent de ontslagprocedure zijn besloten. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 10. Begrip heeft getoond voor uw rechtspositie tijdens de ontslagprocedure. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 11. Op een duidelijke manier heeft gecommuniceerd met u tijdens de ontslagprocedure. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |

De volgende vragen gaan over het zoeken naar nieuw werk. Welke activiteiten heeft u de afgelopen vier maanden ondernomen om nieuw werk te vinden of zich daar op te oriënteren.

1= Iedere dag 2 = een paar keer per week 3 = een paar keer per maand 4 = nooit

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| 1. Personeelsadvertenties gelezen | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 2. Vacatures gezocht op internet/krant | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 3. Banenmarkt bezocht | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 4. Ingeschreven bij een uitzendbureau | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 5. Via persoonlijke contacten vacatures gezocht | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 6. Via zakelijke contacten vacatures gezocht | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 7. Informatie ingewonnen bij een (werk/arbeids) organisatie | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 8. Sollicitatiebrieven geschreven | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 9. Sollicitatiegesprekken gevoerd | 1 | 2 | 3 | 4 |
| UWV Verplichtingen bijgewoon | 1 | 2 | 3 | 4 |

Deze schaal bestaat uit een aantal woorden die gevoelens en emoties beschrijven. Lees elk woord en kruis dan aan in welke mate dit gevoel op u van toepassing was gedurende de afgelopen week.

| | niet of nauwelijks van toepassing | enigszins van toepassing | redelijk van toepassing | sterk van toepassing | zeer sterk van toepassing |
|-------------------|--|-----------------------------|----------------------------|-------------------------|------------------------------|
| 1. Geïnteresseerd | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ |
| 2. Gespannen | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ |
| 3. Opgewonden | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ |
| 4. Van de kaart | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ |
| 5. Krachtig | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ |
| 6. Schuldig | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ |
| 7. Angstig | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ |
| 8. Vijandig | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ |
| 9. Enthousiast | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ |
| 10. Trots | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ |
| 11. Geïrriteerd | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ |
| 12. Alert | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ |
| 13. Beschaamd | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ |
| 14. Geïnspireerd | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ |
| 15. Nerveus | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ |
| 16. Vastbesloten | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ |
| 17. Aandachtig | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ |
| 18. Zenuwachtig | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ |
| 19. Actief | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ |
| 20. Bang | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ |

Dit is het einde van de vragenlijst, wilt u zo vriendelijk zijn om te controleren of u alles heeft ingevuld?

Hartelijk dank voor uw medewerking!