



Universiteit Utrecht

Universiteit Utrecht
Faculteit Sociale Wetenschappen
Master Arbeid & Organisatie Psychologie

THESIS

Competente Mbo'ers in onzekere tijden.

Loopbaancompetenties en loopbaanmotivatie in relatie tot inzetbaarheid, loopbaangericht
gedrag en gezondheid, met regulatiefocus als moderator.

Nander Fransen 3036332

12-07-2012

Begeleiders:

J.W.M. van Breukelen, Dr.

T.J. Akkermans, M.Sc.

2e beoordelaar:

P.J.M. Heiligers, Dr.

Samenvatting:

De groep waarbij de werkloosheid de afgelopen jaren het hardst is gestegen is die van leerlingen aan het MBO. Dit onderzoek richt zich op deze groep en in hoeverre loopbaancompetenties en loopbaanmotivatie een relatie hebben met loopbaangericht gedrag, inzetbaarheid (employability) en gezondheid. Daarnaast is onderzocht of deze relaties worden beïnvloed door promotie en preventiefocus als moderatoren. Het onderzoek werd gedaan aan de hand van een vragenlijst onder 214 proefpersonen met een MBO 3 of 4 niveau welke allen op het Graafschapcollege te Groenlo en Doetinchem zaten. De gemiddelde leeftijd van deze groep was 19.54 jaar ($SD = .13$). Uit de resultaten bleken loopbaanmotivatie en vier competenties samen te hangen met loopbaangericht gedrag, namelijk reflectie op kwaliteiten, netwerken, werkexploratie en loopbaansturing. Daarnaast bleek er een relatie te zijn tussen interne inzetbaarheid en de competenties, netwerken en zelfprofilering. Bij externe inzetbaarheid bleek alleen werkexploratie significant samen te hangen. Er werd geen relatie gevonden tussen gezondheid en loopbaancompetenties en loopbaanmotivatie. Zowel promotie als preventiefocus bleken geen modererend effect te hebben op de relaties tussen de variabelen.

Abstract:

The group whereby the unemployment has risen the most is those of the MBO students. This study examined this group and the relationship between career competencies and career motivation on one side and career behaviour, employability, and health on the other side. Another focus of this study is the influence of promotion and prevention focus on the relationships between the mentioned variables. The research was done by survey with a sample of 214 students from a Dutch MBO school which consist of education level 3 and 4 students. The average age was 19.54 years old ($SD = .13$). We found career motivation and four competencies to be associated with career behaviour, namely reflection qualities, networking, work exploration and career control. In addition, there was a relationship between internal employability, networking and self-profiling. With external employability work exploration was the only significantly correlated variable. No relationship was found between health and the career competencies and career motivation. Both promotion and prevention focus had no influence on the relationships between the variables.

Inhoudsopgave

1. Inleiding	4
2. Theoretische achtergrond en hypothesen	6
2.1. <i>Loopbaancompetenties</i>	6
2.2. <i>Loopbaanmotivatie</i>	7
2.3. <i>Loopbaangericht gedrag</i>	8
2.4. <i>Inzetbaarheid</i>	8
2.5. <i>Gezondheid</i>	9
2.6. <i>Regulatiefocus</i>	10
2.7. <i>Hypothesen</i>	11
3. Methode	12
3.1. <i>Respondenten/participanten</i>	12
3.2. <i>Procedure</i>	12
3.3. <i>Meetinstrument</i>	12
3.4. <i>Analyses</i>	15
4. Resultaten	16
4.1. <i>Basisvoorwaarden en correlatiematrix</i>	16
4.2. <i>Analyses hoofdeffecten</i>	16
4.3. <i>Analyse moderatorvariabelen.</i>	18
5. Discussie	20
5.1. <i>Belangrijkste resultaten</i>	20
5.2. <i>Implicaties</i>	21
5.3. <i>Beperkingen en vervolgonderzoek</i>	22
5.4. <i>Conclusie</i>	23
6. Referenties	25
7. Bijlagen	29
7.1. <i>Vragenlijst</i>	29

1. Inleiding

Op het moment bevindt de globale economie zich in een recessie. Dit is ook op nationaal vlak te merken; de werkloosheid is gestegen, men vindt minder snel een baan en verschillende sectoren kampen met reorganisaties en onzekerheid op de lange termijn (Business News Radio, 2010). Voor veel afgestudeerden wordt het steeds lastiger een baan te vinden en de werkloosheid is in alle opleidingsniveaus gestegen. De groep waarbij de werkloosheid het meest is gestegen en zelfs verdubbeld is die van het Middelbaar Beroepsonderwijs (MBO). Van de afgestudeerden van het MBO is op dit moment meer dan 10 procent werkloos en ook binnen de niveaus is een stijgende lijn te herkennen. Het MBO is onderverdeeld in vier niveaus waarbij zowel de verdieping als de tijdsduur van de opleiding hoger ligt bij de hogere niveaus. Onder niveau 1 zitten de meeste werklozen, daarvan is namelijk 30 procent werkloos (VKbanen, 2010; BNR, 2010). Een klein lichtpuntje is dat Mbo'ers in tegenstelling tot Hbo'ers en universitaire studenten sneller een baan vinden. De vraag blijft of deze banen aansluiten op het diploma, aangezien een grote groep onder het niveau werkt of bereid is onder het niveau te werken (Nu, 2010).

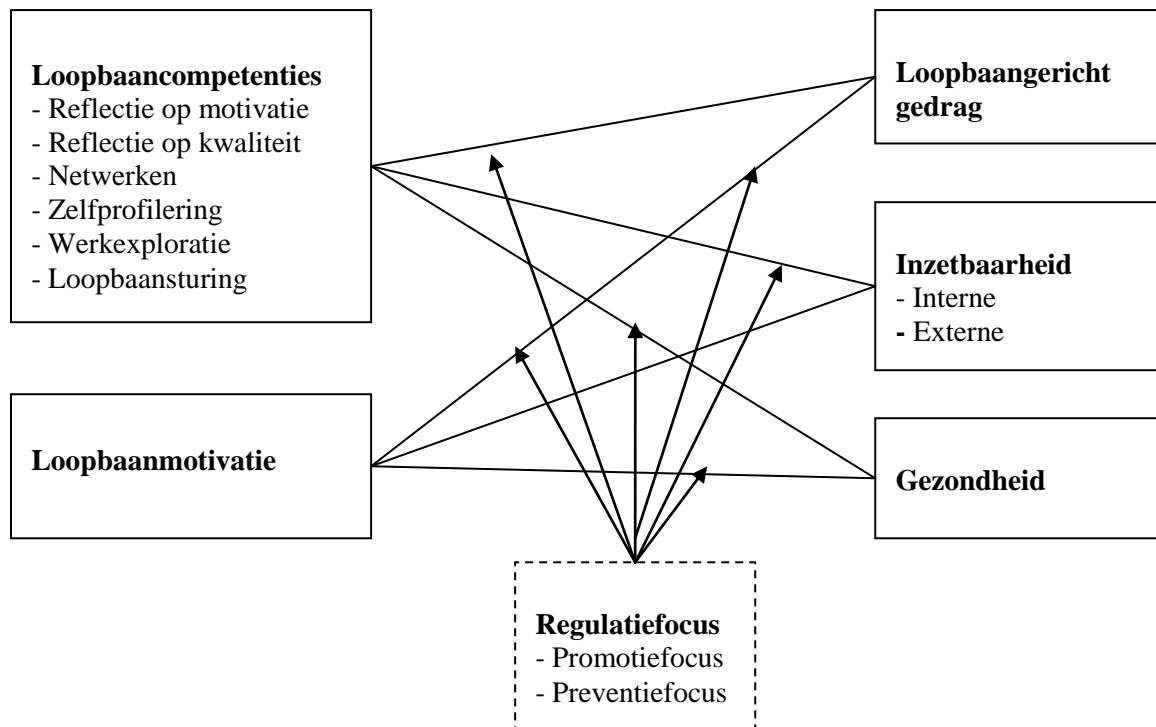
Behalve de vraag naar arbeid is er de afgelopen jaren veel veranderd in de manier waarop organisaties opereren en arbeidsrelaties worden aangegaan. Terwijl het vroeger gebruikelijk was om de gehele arbeidstijd bij dezelfde werkgever te werken, werkt men nu voor meer verschillende werkgevers en is de looptijd bij dezelfde werkgever doorgaans een stuk korter. De arbeidsmobiliteit is hoger geworden en daarbij de flexibiliteit van de werknemer. Hierdoor is er ook een grotere druk op werknemers komen te liggen om de eigen aantrekkelijkheid te vergroten, zowel voor de eigen werkgever en het eigen bedrijf als voor andere werkgevers en bedrijven. De vraagstelling van deze scriptie is hoe Mbo'ers staan middenin deze ontwikkelingen.

Om aan werk te komen, moeten schoolverlaters in het bezit zijn van kwaliteiten en de motivatie om het doel (creëren van een loopbaan) te bereiken. De huidige studie hoopt meer inzicht te verschaffen in de vraag welke kwaliteiten (loopbaancompetenties) en motivatie Mbo'ers hebben en of het hebben van bepaalde kwaliteiten en motivaties samenhangt met hoe inzetbaar ze zijn en of ze concreet loopbaangericht gedrag vertonen. Daarbij zijn we ook benieuwd of loopbaancompetenties een relatie hebben met het subjectieve gevoel van gezondheid. Hebben scholieren met meer van deze kwaliteiten ook een groter gevoel van lichamelijke gezondheid? Dit onderzoek maakt dus onderscheid tussen predictoren als loopbaancompetenties en –motivatie, en uitkomstvariabelen als loopbaangericht gedrag, inzetbaarheid (employability) en gezondheid. Daarbij onderzoeken we ook of regulatiefocus

als moderator optreedt tussen de predictoren en de uitkomstvariabelen. Regulatiefocus kijkt naar motivationele principes die achter het gedrag liggen en heeft betrekking op de toestand die men ofwel wil bereiken of juist wil voorkomen (Higgins, 1997, 2002). Wanneer mensen geneigd zijn om te streven naar een nieuwe toestand, hanteren zij in de terminologie van Higgins een promotiefocus. Wanneer mensen juist vernieuwing willen voorkómen, duidt dat op het hanteren van een preventiefocus.

De relaties die we in deze studie gaan onderzoeken, zijn afgebeeld in figuur 1. De constructen uit figuur 1 zullen in de volgende paragraaf nader worden beschreven en tevens zullen hun onderlinge relaties in de vorm van hypothesen worden gespecificeerd.

Figuur 1 Theoretisch model



2. Theoretische achtergrond en hypothesen

2.1. Loopbaancompetenties

Loopbaancompetenties zijn alle competenties (op kennis-, gedrag- en motivatieniveau) die ervoor zorgen dat werknemers zich in hun loopbaan kunnen ontwikkelen (Kuijpers, 2003, 2006). ‘Verschillende onderzoeken op het gebied van loopbaancompetenties maken gebruik van de indeling van competenties door Defillippi en Arthur (1994). Zij hebben drie soorten loopbaancompetenties geformuleerd, namelijk competenties van ‘knowing why’, ‘knowing-how’ en ‘knowing-whom’. Door Akkermans, Brenninkmeijer, Huibers & Blonk (2011) zijn bovenstaande onderzoeken samen genomen en is er een nieuwe verdeling van de loopbaancompetenties geïntroduceerd. Namelijk ‘reflectieve competenties’, ‘communicatieve competenties’ en ‘gedragmatige competenties’ (Akkermans et al., 2011)

Reflectieve competenties verwijzen naar het kunnen reflecteren op de eigen motivatie en persoonlijke vaardigheden. Hiertoe rekent men ten eerste de competentie ‘reflectie op motivatie’, waarbij men reflecteert op de interesses en motivatie voor de eigen loopbaan. ‘Reflectie op kwaliteiten’ is het reflecteren van de eigen sterke en zwakke punten en de eigen vaardigheden met betrekking tot de eigen loopbaan (Akkermans et al., 2011). Communicatieve competenties onderscheiden zich door de interactie met en het leren kennen van mensen in je eigen netwerk die behulpzaam kunnen zijn bij het ontwikkelen van de persoonlijke loopbaan. De competentie ‘netwerken’ is daarbij het besef dat mensen in je omgeving erg belangrijk zijn bij het bereiken van je doelen. Een andere communicatieve competentie is ‘zelfprofilering’, wat het presenteren van de eigen mogelijkheden, kennis en vaardigheden naar zowel de interne en externe arbeidsmarkt is (Akkermans et al., 2011). Gedragmatige competenties onderscheiden zich door directe en actieve vormen om de carrière vorm te geven. ‘Werkexploratie’ is het actief zoeken naar werkmogelijkheden en carrière kansen in de eigen loopbaan. ‘Loopbaansturing’ is het actief beïnvloeden van de eigen leer- en werkprocessen door het zetten van doelen en het maken van een loopbaangerichte planning. (Akkermans et al., 2011).

Er bestaan verschillende uitkomstvariabelen welke samenhangen met loopbaancompetenties. Zo blijken loopbaancompetenties carrièresucces te voorspellen, zoals de competentie netwerken (Ebby, Butts & Lockwood, 2003). Ook blijkt er een relatie met gedrag te zijn (Raemdonk, De Grip, Segers, Thijssen, & Valcke, 2008).

Voor dit onderzoek zullen alle competenties als losse factoren worden meegenomen in de analyses om zo een beter beeld te krijgen welke competenties precies met welke afhankelijke variabelen samenhangen.

2.2. *Loopbaanmotivatie*

Loopbaanmotivatie is de intentie die een persoon heeft om zich bezig te gaan houden met zijn loopbaan. In de motivatiepsychologie wordt er een onderscheid gemaakt tussen intrinsieke en extrinsieke motivatie. Intrinsieke motivatie verwijst naar het uitvoeren van een activiteit omdat deze op zich leuk of interessant is. Bij extrinsieke motivatie daarentegen, wordt gedrag vertoond omwille van een uitkomst die buiten de activiteit gelegen is. Niet de inhoud van het werk, maar wel de uitkomsten van het werk vormen hierbij de belangrijkste bron van motivatie. Wie een baan aanvaardt omwille van goede (secundaire) arbeidsvoorwaarden, is bijvoorbeeld extrinsiek gemotiveerd (Van den Broeck, Vansteenkiste, De Witte, Lens & Andriessen, 2009).

Segers, Inceoglu, Vloeberghs, Batram & Henderickx (2008) hebben gevonden dat motivatie een belangrijke voorspeller is van een succesvolle loopbaanontwikkeling bij de moderne carrière (boundaryless career). Dit is een nieuw voorgestelde carrièrevorm waarbij de persoon niet meer vast zit aan een bedrijf, maar flexibel is en proactief bezig is zijn loopbaan te ontwikkelen. Wanneer een persoon gemotiveerd is om een bepaalde gedraging uit te voeren, zal zich dit ook daadwerkelijk uiten in de uitvoering van dat gedrag (Farmer, 1965).

Om een effectieve carrière proactief te vormen, is carrièreplanning vanuit een individueel perspectief erg belangrijk. Het zorgt er namelijk voor dat een individu de beslissingsvaardigheid en controle over zijn gewenste loopbaan en ervaringen behoudt. Dit draagt bij aan een betere invulling van de relaties op werk, organisatie en industriënniveau. Dit geeft ook weer de doorstroom naar volgende carrières. Blustein (1988) vond een relatie tussen motivationele processen en carrière exploratie. Akkermans e.a. (2011) benoemen in hun onderzoek dat het hebben van een positieve attitude en intentie in relatie met de eigen carrière als een motivationele voorspeller van daadwerkelijk loopbaangericht gedrag. Een positieve houding ten opzichte van loopbaangerichte gedragingen hangt samen met echte gedragingen voor zowel studenten als werknemers (Akkermans et al., 2011).

Er wordt daarom een relatie verwacht tussen loopbaanmotivatie en inzetbaarheid en loopbaangericht gedrag. Een persoon die gemotiveerd is om met zijn loopbaan bezig te zijn, zal dit waarschijnlijk omzetten in gedragingen om nieuw werk te vinden of te excelleren in de huidige baan om door te kunnen groeien.

2.3. *Loopbaangericht gedrag*

Loopbaangericht gedrag betreft de daadwerkelijke acties die een individu onderneemt voor zijn of haar loopbaan. Zoals actief vormgeven van zijn loopbaan, plannen maken en doelen stellen die op den duur de loopbaan bevorderen.

Loopbaangericht gedrag komt als construct niet voor in de wetenschappelijke literatuur. Wel bestaat er gedrag dat zich richt op het bereiken van een succesvolle carrière. Dit gedrag is er op gericht een succesvolle carrière te bereiken of een significante bijdrage aan de huidige baan (Judge, Cable, Boudreau, & Bretz, 1994). Het verschil met loopbaangericht gedrag is dat deze puur op de invulling van de toekomstige loopbaan is en niet zo zeer meetbaar succes als een hoger salaris of betere secundaire voorwaarden. Uit een onderzoek naar invloeden op carrièresucces bleek dat motivatie een grote invloed had op de subjectieve werktevredenheid. (Day & Allen, 2004).

Omdat het construct niet in de literatuur voorkomt, zijn er ook geen direct bewezen relaties. Wel kan worden verwacht dat loopbaanmotivatie en loopbaangericht gedrag samenhangen, Wanneer een persoon gemotiveerd is om bepaald gedrag uit te voeren, zal zich dit ook daadwerkelijk uiten tot uitvoering van dat gedrag (Farmer, 1965).

Ook wordt verwacht dat de loopbaancompetenties en daarvan de gedragsmatige competenties (werkexploratie en loopbaansturing) samen zullen hangen met loopbaangericht gedrag. Deze variabelen hebben namelijk veel raakpunten in de gedragingen die aangegaan worden om de loopbaan vorm te geven. Daarnaast hebben Raemdonk et al (2008) in hun onderzoek een relatie gevonden tussen competenties en gedrag. Wel moet opgemerkt worden dat dit gedrag niet hetzelfde is gemeten als loopbaangericht gedrag.

2.4. *Inzetbaarheid*

Inzetbaarheid (employability) is het vermogen van mensen om werk te vinden en te houden (De Grip, 2001). Over het begrip inzetbaarheid bestaat nog geen consensus in het veld. Wel komt uit meerdere onderzoeken naar voren dat het hebben van inzetbaarheid de kans op een baan vergroot (De Witte & De Cuyper, 2008). Het begrip kan globaal of individueel bekeken worden, waarbij globaal meer de politieke en economische lading dekt (met verwijzing naar, of in verband met) de arbeidsmarkt en vraag en aanbod van banen in organisaties. Individueel is de manier waarop een individu denkt over zijn baan verwachtingen (Forrier & Sels, 2003). Inzetbaarheid valt op te splitsen in drie verschillende fasen of stages. De eerste fase betreft de persoon die net op de arbeidsmarkt komt en een baan zoekt. De tweede fase heeft betrekking op individuen die een baan hebben en deze willen

behouden en zich inspannen om aantrekkelijk te blijven voor de werkgever. De derde fase betreft degenen die van baan willen wisselen door een persoonlijke verandering in bijvoorbeeld waarden, familieomstandigheden, inkomen of omgeving (Berntson & Marklund, 2007). Voor dit onderzoek is gekeken naar interne en externe inzetbaarheid, waarbij interne inzetbaarheid zich richt op uitbreiding en versterking van de huidige baan en externe inzetbaarheid zich richt op het zoeken buiten de organisatie (Akkermans et al., 2011).

Inzetbaarheid heeft verschillende effecten en relaties met variabelen op de werkvloer. Zo blijkt dat individuen die hoog scoren op inzetbaarheid meer tevreden te zijn met het werk wat ze doen; ze voelen zich gezonder en ze hebben een sterker gevoel van welzijn (Berntson & Marklund, 2007). Ook blijkt inzetbaarheid een gevoel van baanzekerheid te geven, wat voortvloeit uit het vermogen om een baan te behouden (de Cuyper, Bernhard-Oettel, Berntson, de Witte & Alarco, 2008). Men is niet alleen inzetbaar, maar men bezit ook vakspecialistische kennis en competenties om het werk uit te kunnen voeren (De Grip, 2001).

Met het oog op de verschillende uitdagingen die voor werkzoekenden bestaan, lijkt inzetbaarheid een belangrijke factor om een gelukkig en gezond arbeidsleven aan te gaan. Zoals eerder genoemd heerst er onder startende Mbo'ers een hoge werkloosheid. In dit onderzoek zal gekeken worden of loopbaancompetenties en loopbaanmotivatie een positieve relatie hebben met interne en externe inzetbaarheid.

2.5. *Gezondheid*

Gezondheid van een individu hangt van verschillende zaken af. Ten eerste is gezondheid iets fysieks. Aan de hand van vastgestelde normen en fysieke tests kan men meten wanneer iemand gezond is of afwijkt. Daarnaast bestaat ook subjectieve gezondheid, namelijk het gevoel gezond te zijn. Door Akkermans, Brenninkmeijer, Blonk en Koppes (2009) is onderzoek gedaan naar het welzijn, de gezondheid en prestaties van middelbaar opgeleide jongeren vergeleken met hoger opgeleiden. Hieruit bleek dat Mbo'ers lager scoorden op gezondheid en dat men minder middelen hadden, waardoor ze een hogere kans op vermoeidheid hadden. Of het bezitten van competenties en motivatie een rol speelt bij het aanvullen van deze middelen en de invloed op gezondheid moet uit de resultaten blijken.

Voor dit onderzoek is gekeken naar de subjectieve gezondheid van de participanten/respondenten. Op de werkvloer hangt subjectieve gezondheid onder meer samen met de condities zoals de zwaarte van het werk en de druk/ stress die een persoon ervaart. Verder blijkt een lage werkmotivatie negatief samen te hangen met subjectieve gevoelens van gezondheid (Berntson & Marklund, 2007). Of loopbaanmotivatie eenzelfde

relatie met subjectieve gezondheid heeft, is maar de vraag. Men kan verwachten dat wanneer men gemotiveerd is om met de loopbaan bezig te zijn dit samen gaat met een subjectief betere gezondheid.

2.6. *Regulatiefocus*

Higgins (1997, 2002) beschrijft met de zelfregulatie focus theorie hoe de motivationele principes werken die achter het gedrag liggen. Men richt de zelfregulatie op de toestand die men ofwel wil bereiken of juist wil voorkomen. Dit uit zich in een promotiefocus en een preventiefocus. Personen met een promotiefocus zijn ambitieus en gericht om de doelen die leiden tot winst te halen en die van verlies te ontwijken (Higgins, 1997; Idson & Higgins, 2000). Tegelijkertijd bleek dat de preventiefocus ervoor zorgde dat negatieve effecten als werkdruk en stress sterker werden ervaren. Regulatiefocus is als moderator getest in het Job Demands Resources model (JDR). Hieruit bleek dat motivationele processen werden versterkt door een promotiefocus, waarbij de nadruk ligt op groei en ontwikkeling (Brenninkmeijer, Demerouti, le Blanc, & Emmerik, 2010). Ook bleek dat promotiefocus een bevorderend effect heeft op loopbaansucces (Galinsky, Leonardelli, Okhuysen, Mussweiler; 2005).

Volgens Markovits, Ullrich, Dick en Davis (2008) is de regulatiefocus de gehele loopbaan aanwezig en blijft deze voor de werknemer zoveel mogelijk constant. Beide kunnen in een persoon aanwezig zijn, maar er is er altijd een die een dominante rol innemen en ook de werknemer zal een voorkeur hebben om ofwel voor zekerheid te gaan of juist risico op te zoeken (Higgins, 2002).

Men kan daarom verwachten dat de relatie tussen loopbaancompetenties, loopbaanmotivatie en loopbaangericht gedrag, inzetbaarheid en gezondheid positief zal worden gemodereerd door een promotiefocus. Een preventiefocus zal deze relaties juist negatief modereren.

2.7. Hypothesen

- H1 Naarmate Mbo'ers aangeven te beschikken over meer loopbaancompetenties, geven ze aan meer loopbaangericht gedrag te vertonen.
- H2a Naarmate Mbo'ers aangeven te beschikken over meer loopbaancompetenties, geven ze aan meer intern inzetbaar te zijn.
- H2b Naarmate Mbo'ers aangeven te beschikken over meer loopbaancompetenties, geven ze aan meer extern inzetbaar te zijn.
- H3 Naarmate Mbo'ers aangeven te beschikken over meer loopbaancompetenties, geven ze een positiever oordeel over hun gezondheid.
- H4 Wanneer Mbo'ers aangeven meer loopbaanmotivatie te hebben, geven ze aan meer loopbaangericht gedrag te vertonen.
- H5a Wanneer Mbo'ers aangeven meer loopbaanmotivatie te hebben, geven ze aan meer intern inzetbaar te zijn.
- H5b Wanneer Mbo'ers aangeven meer loopbaanmotivatie te hebben, geven ze aan meer extern inzetbaar te zijn.
- H6 Wanneer Mbo'ers aangeven meer loopbaanmotivatie te hebben, geven ze een positiever oordeel over hun gezondheid.
- H7a Promotiefocus heeft een positief modererend effect op de relatie tussen loopbaancompetenties en loopbaangericht gedrag, inzetbaarheid en gezondheid
- H7b Promotiefocus heeft een positief modererend effect op de relatie tussen loopbaanmotivatie en loopbaangericht gedrag, inzetbaarheid en gezondheid
- H8a Preventiefocus heeft een negatief modererend effect op de relatie tussen loopbaancompetenties en loopbaangericht gedrag, inzetbaarheid en gezondheid
- H8b Preventiefocus heeft een negatief modererend effect op de relatie tussen loopbaanmotivatie en loopbaangericht gedrag, inzetbaarheid en gezondheid

3. Methode

3.1. Respondenten/participanten

De onderzoeksgroep bestond uit 214 MBO studenten van het Graafschap College. Het betrof studenten van twee vestigingen en diverse onderwijsrichtingen die een opleiding volgden op MBO niveau 3 of 4. Het verschil tussen beide niveaus is dat een niveau 4 opleiding meestal een jaar langer duurt en afgerond doorstroomt naar het HBO. In totaal studeerden er 100 participanten aan vestiging Groenlo en 114 participanten aan vestiging Doetinchem. De gemiddelde leeftijd van de respondenten was 19.54 (SD = 0.13). Een overzicht van de demografische gegevens is te vinden in tabel 1.

Tabel 1: *Participanten naar Geslacht, Opleidingsniveau en Vestiging.*

		N T1	%T1
Geslacht	Man	98	45.2
	Vrouw	116	54.2
Opleidingsniveau	MBO3	48	22.4
	MBO4	164	76.6
	Overig	2	1
Vestiging	Doetinchem	100	46.7
	Groenlo	114	53.3

3.2. Procedure

De participanten zijn geworven door middel van het persoonlijk netwerk van een medestudent die eenzelfde onderzoek uitvoerde. Door deze contactpersoon zijn leraren aangesproken die hun klas konden opgeven voor deelname aan het vragenlijstonderzoek. Nadat contact was gemaakt, werd er een afspraak ingepland waarbij de vragenlijst werd ingeleid door de onderzoeker en gelijk ter plaatse werd ingevuld. Daarnaast werden er vier tegoedbonnen van 15 euro aangeschaft welke na de meting verloot werden onder de participanten. Daarnaast werden ook studenten in de kantine van hun school benaderd.

3.3. Meetinstrument

De gebruikte vragenlijst (zie bijlage 1) is ontwikkeld door Akkermans et al. (2010, 2011). De vragenlijst bestond uit een inleiding waarin het doel en de procedure van de vragenlijst werd beschreven. Hierna kwam een kader voor de persoonlijke gegevens als naam, niveau en locatie vestiging. De gehele vragenlijst bestond uit 130 items verdeeld over de volgende variabelen: Loopbaanmotivatie, Loopbaancompetenties (Reflectie op motivatie, Reflectie op kwaliteiten, Netwerken, Zelfprofilering, Werkexploratie en Loopbaansturing),

Gezondheid, Loopbaangericht gedrag, Inzetbaarheid (Interne inzetbaarheid en Externe inzetbaarheid) en Regulatiefocus (Promotiefocus en Preventiefocus).

Loopbaanmotivatie

Loopbaanmotivatie werd gemeten aan de hand van zeven vragen opgesteld door Akkermans (2010,2011). Deze items zijn gemeten met een vijf-punts Likertschaal ($\alpha = .854$) lopend van (1) 'helemaal mee oneens' tot (5) 'helemaal mee eens'. Een voorbeelditem is: 'Ik wil mij de komende tijd bezig houden met mijn loopbaan' (zie bijlage 1). Zie voor de overige items bijlage 1. Ter controle is er een Principale Componenten Analyse (PCA) uitgevoerd. Hieruit bleken de 7 items op één factor te laden. Aan de hand van het Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) criterium werd gekeken naar de "factoranalyse-eerbaarheid" van de variabelen, waarbij de waarde tussen de 0 en 1 ligt. KMO-waarden tussen de .50 en .70 zijn middelmatig, tussen .70 en .80 goed, 0.8 tot 0.9 prima en boven de 0.9 is het geweldig (Field, 2009). Ook dienen de individuele items een KMO waarde van minimaal .50 te hebben. Voor loopbaanmotivatie was de KMO gelijk aan .798 wat als goed wordt bestempeld, daarnaast waren alle items $> .770$.

Loopbaancompetenties

Loopbaancompetenties zijn onderverdeeld in zes verschillende competenties met in totaal 21 items. Deze zijn afkomstig uit een nieuw ontwikkelde vragenlijst door Akkermans (2011). Alle items konden beantwoord worden op een vijf-punts Likertschaal lopend van (1) 'helemaal mee oneens' tot (5) 'helemaal mee eens'. De subschaal *Reflectie op motivatie* bestond uit drie items ($\alpha = .721$). Een voorbeelditem is: 'Ik weet wat ik leuk vind in mijn werk'. *Reflectie op kwaliteiten* bestond uit vier items ($\alpha = .743$). Een voorbeelditem is: 'Ik weet wat mijn sterke punten zijn in mijn werk'. *Netwerken* bestond uit vier items ($\alpha = .665$). Een voorbeelditem is: 'Ik weet hoe ik mensen in mijn netwerk om hulp kan vragen'. *Zelfprofilering* bestond uit drie items ($\alpha = .709$). Een voorbeelditem is: 'Ik kan duidelijk aan anderen laten merken waar ik goed in ben in mijn werk'. *Werkexploratie* bestond uit drie items ($\alpha = .633$). Een voorbeelditem is: 'Ik kan zoeken naar de ontwikkelingen binnen mijn vakgebied'. *Loopbaansturing* bestond uit vier items ($\alpha = .819$). Een voorbeelditem is: 'Ik kan duidelijke plannen maken voor mijn loopbaan'. Ter controle op de dimensionaliteit van de 21 items die de verschillende loopbaancompetenties vertegenwoordigden, is een PCA uitgevoerd. Hieruit kwam naar voren dat de items zoals verwacht op zes verschillende factoren bleken te laden, KMO=.854 (prima) en alle items waren $> .762$.

Loopbaangericht gedrag

Loopbaangerichtgedrag werd gemeten aan de hand van vijf vragen opgesteld door Akkermans et al. (2010, 2011), die gemeten werden met een vijf-punts Likertschaal ($\alpha = .841$) lopend van (1) ‘helemaal mee oneens’ tot (5) ‘helemaal mee eens’. Een voorbeelditem is: ‘Ik zoek naar mogelijkheden om mijn loopbaan positief te beïnvloeden’.

Inzetbaarheid (Employability)

Inzetbaarheid bestond uit twee subschalen en werd gemeten aan de hand van vragen die gebaseerd zijn op De Witte (1999) en De Cuyper (2008). De totale schaal bestond uit acht items die beantwoord konden worden op een vijf-punts Likertschaal lopend van (1) ‘helemaal mee oneens’ tot (5) ‘helemaal mee eens’. Aan de hand van een PCA is gebleken dat de items zoals verwacht op twee factoren laadden, $KMO = .719$ (goed) en alle items waren $> .668$. De subschaal *Interne inzetbaarheid* had een alpha van $.803$. Een voorbeelditem is: ‘Ik kan in mijn huidige baan hogerop komen’. De subschaal *Externe inzetbaarheid* had een alpha van $.805$. Een voorbeelditem is: ‘Ik zou snel ander werk kunnen vinden, als ik daar naar zou zoeken’.

Gezondheid

Gezondheid werd gemeten door vier items uit een gezondheid kader van Akkermans et al. (2010, 2011). Omdat deze niet tot een schaal behoorden kon hiervan een item voor de gezondheidsscore worden gebruikt. Daarbij is gekozen voor de vraag die luidde: ‘Wat vind je over het algemeen genomen van je gezondheid?’ Deze vraag kon beantwoord worden op een vijf-punts Likertschaal lopend van (1) ‘heel slecht’ tot (5) ‘heel goed’. De andere 3 vragen uit de schaal waren, ‘hoe tevreden ben je met je gezondheid?’, ‘Hoeveel dagen heb je de afgelopen 3 maanden vanwege ziekte niet gewerkt?’ en ‘Hoe vaak heb je de afgelopen 3 maanden vanwege ziekte niet gewerkt?’.

Regulatiefocus

Regulatiefocus bestond uit twee series vragen, die een preventiefocus en een promotiefocus in kaart moesten brengen. Deze vragen waren vertaalde items uit de ‘Work regulatory focus scale’ van Neubert (2009). De totale schaal bestond uit tien items die beantwoord konden worden op een vijf-punts Likertschaal lopend van (1) ‘helemaal mee oneens’ tot (5) ‘helemaal mee eens’. De subschaal *Promotiefocus* bestond uit vijf vragen en had een alpha van $.638$. Een voorbeelditem is: ‘Ik heb de neiging om risico’s te nemen in mijn werk om succes te bereiken’. De subschaal *Preventie focus* had een alpha van $.596$ en

bestond eveneens uit vijf vragen. Een voorbeelditem is: ‘Het vervullen van de plichten op mijn werk is erg belangrijk voor mij’. Aan de hand van een PCA is gebleken dat de items op drie factoren laden, wanneer de cut-off op twee factoren wordt gespitst heeft de KMO een score van .651 (middelmatig tot goed) en alle items zijn $>.569$.

3.4. *Analyses*

Alle gegevens zijn ingevoerd en geanalyseerd door middel van het programma SPSS (SPSS inc, 2008).

4. Resultaten

4.1. Basisvoorwaarden en correlatiematrix

Aan de hand de theorie van Field (2009) is gemeten of alle variabelen aan de basisvoorwaarden voldeden. De variabelen bleken normaal verdeeld, er bleken geen afwijkingen van 3 SD van het gemiddelde in de dataset te zitten. De geplote histogrammen bleken te voldoen aan leptokurtische kurtosis (smalle hoge curve).

In onderstaande tabel worden de resultaten getoond van de correlatie analyse. Hieruit blijkt dat alle loopbaancompetenties significant met elkaar samenhangen ($p < .01$) evenals met loopbaanmotivatie. Hetzelfde geldt voor een groot deel van de uitkomstvariabelen als loopbaangericht gedrag, interne inzetbaarheid en beide moderatoren. Opvallend is dat gezondheid en externe inzetbaarheid met vrij weinig of geen andere variabelen correleren. Zie tabel 2.

Tabel 2: *Gemiddelden, Standaard deviaties en Correlaties*

Variabele	M	SD	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
1. Refl. op motivatie	3.94	0.67	-												
2. Refl. op kwaliteit	3.83	0.52	.48***	-											
3. Netwerken	3.60	0.60	.30***	.22**	-										
4. Zelfprofilering	3.66	0.52	.51***	.49***	.34***	-									
5. Werkexploratie	3.57	0.72	.31***	.18**	.38***	.33***	-								
6. Loopbaansturing	3.42	0.70	.39**	.22**	.27***	.43***	.42***	-							
7. Loopbaanmotivatie	4.02	0.56	.31***	.35***	.24***	.31***	.33***	.16*	-						
8. L.b. gericht gedrag	3.68	0.58	.31***	.16**	.32***	.37***	.26***	.52***	.44***	-					
9. Int. inzetbaarheid	3.50	0.67	.19**	.11*	.26***	.25***	.20**	.13	.19**	.32***	-				
10. Ext. inzetbaarheid	3.30	0.64	-.02	.04	.07	.08	.17*	.14*	.01	.26***	.23**	-			
11. Gezondheid	3.87	0.58	.05	.04	.03	.05	.08	.11	.04	.22**	.10	.15*	-		
12. Promotiefocus	3.42	0.57	.09	.05	.18**	.22**	.20**	.23**	.19**	.44***	.34***	.28***	.10	-	
13. Preventiefocus	3.71	0.45	.15*	.17*	.24***	.26***	.22**	.21**	.28***	.33***	.23**	.18*	.09	.42**	-

*** $p < .001$ ** $p < .01$ * $p < .05$

4.2. Analyses hoofdeffecten

Aan de hand van multiple regressie is gekeken naar de relaties tussen de onafhankelijke en afhankelijke variabelen. Dit is simultaan gedaan voor alle onafhankelijke variabelen en er zijn in totaal vier analyses gedaan welke in onderstaande tabel (tabel 3) afgelezen kunnen worden.

Loopbaangericht gedrag

Hypothese 1 en 4 stellen dat loopbaancompetenties en loopbaanmotivatie een positieve invloed hebben op loopbaangericht gedrag. De door het model verklaarde variantie is 43.6 %. Hierbij blijken reflectie op kwaliteit, netwerken, werkexploratie, loopbaansturing en loopbaanmotivatie significant samen te hangen met loopbaangericht gedrag.

Interne inzetbaarheid

Hypothese 2a en 5a stellen dat loopbaancompetenties en loopbaanmotivatie een positieve invloed hebben op interne inzetbaarheid als afhankelijke variabele. De door het model verklaarde variantie is 11.3 %. Zowel netwerken als zelfprofilering blijken significant bij te dragen aan de verklaring van interne inzetbaarheid.

Externe inzetbaarheid

Hypothese 2b en 5b stellen dat loopbaancompetenties en loopbaanmotivatie een positieve invloed hebben op externe inzetbaarheid als afhankelijke variabele. De door het model verklaarde variantie is 5.1 % ($p > .05$). Alleen de competentie werkexploratie blijkt significant bij te dragen aan de verklaring van externe inzetbaarheid (zie tabel 3).

Gezondheid

Hypothese 3 en 6 stellen dat loopbaancompetenties en loopbaanmotivatie een positieve invloed hebben op subjectieve ervaren gezondheid. De door het model verklaarde variantie is 1.4 % ($p > .05$). Geen van de onafhankelijke variabelen correleerde significant met gezondheid.

Tabel 3: *Uitkomsten multiple regressieanalyse met Loopbaangericht Gedrag, Interne Inzetbaarheid, Externe Inzetbaarheid en Gezondheid als afhankelijke variabelen.*

Variabele	L.b. gericht gedrag			Interne Inzetbaarheid			Externe Inzetbaarheid			Gezondheid		
	B	SE B	β	B	SE B	β	B	SE B	β	B	SE B	β
Constant	.998	.318		1.598	.456		2.601	.454		3.314	.504	
Refl. op motivatie	.013	.060	.015	.058	.087	.057	-.140	.086	-.143	.000	.092	.000
Refl. op kwaliteit	-.146	.072	-.132*	-.089	.104	-.070	.056	.104	.046	.029	.114	.022
Netwerken	.163	.063	.153*	.195	.091	.159*	.010	.091	.008	-.023	.100	-.018
Zelfprofilering	.099	.067	.102	.191	.096	.173*	.046	.095	.043	-.017	.106	-.015
Werkexploratie	-.163	.071	-.145*	.094	.102	.073	.202	.102	.163*	.071	.113	.053
Loopbaansturing	.363	.051	.454***	-.042	.073	-.046	.094	.072	.107	.085	.080	.088
Loopbaanmotivatie	.395	.061	.383***	.103	.088	.087	-.050	.088	-.044	.011	.097	.009
R		.660			.337			.227			.118	
R ²		.436			.113			.051			.014	
Adjusted R ²		.416			.083			.019			-.020	

*** $p < .001$ ** $p < .01$ * $p < .05$

4.3 Analyse moderatorvariabelen.

Aan de hand van multiple regressie met moderatorvariabelen is gekeken naar de invloed van preventie- en promotiefocus op de verschillende relaties in het model. Deze waarden zijn te vinden in tabel 4 en tabel 5.

Moderatie promotiefocus

Hypothese 7a en 7b stelden dat promotiefocus de relatie tussen de loopbaancompetenties en de afhankelijke variabelen positief zou modereren. Uit de resultaten van tabel 4 valt te lezen dat de verandering in variantie niet significant is en dat de moderatorrelaties dus ook niet significant in het model naar voren komen.

Tabel 4: *Uitkomst van het modererend effect van Promotiefocus op de relatie tussen Loopbaancompetenties & Loopbaanmotivatie op Interne Inzetbaarheid, Externe Inzetbaarheid, Loopbaangericht Gedrag en Gezondheid.*

	Variabele	B	SE B	β	R ²	R ² Change	Adjusted Δ R ²
Externe inzetbaarheid	Loopbaancompetenties	.130	.117	.083	.090	.004	.068
	Loopbaanmotivatie	-.091	.084	-.080			
	Promotiefocus	.302	.081	.270			
	Pro_x_Loopbcompetenties	.041	.046	.067			
	Pro_x_Loopbaanmotivatie	-.036	.048	-.056			
Interne inzetbaarheid	Loopbaancompetenties	.291	.116	.178	.165	0.10	.145
	Loopbaanmotivatie	.090	.084	.067			
	Promotiefocus	.290	.081	.249			
	Pro_x_Loopbcompetenties	.016	.045	.025			
	Pro_x_Loopbaanmotivatie	.061	.048	.092			
Loopbaanger. gedrag	Loopbaancompetenties	.434	.086	.305**	.398	.000	.383
	Loopbaanmotivatie	.257	.062	.249**			
	Promotiefocus	.320	.060	.315**			
	Pro_x_Loopbcompetenties	.010	.034	.018			
	Pro_x_Loopbaanmotivatie	-.004	.035	-.111			
Gezondheid	Loopbaancompetenties	.119	.131	.070	.142	.005	-.004
	Loopbaanmotivatie	.006	.095	.005			
	Promotiefocus	.097	.091	.080			
	Pro_x_Loopbcompetenties	-.031	.051	-.047			
	Pro_x_Loopbaanmotivatie	.054	.054	.077			

*** $p < .001$ ** $p < .01$ * $p < .05$

Moderatie preventiefocus

Hypothese 8a en 8b stelden dat promotiefocus de relatie tussen de loopbaanmotivatie en de afhankelijke variabelen positief zou modereren. Uit de resultaten van tabel 5 valt te lezen dat de verandering in variantie niet significant is en de moderatorrelaties ook niet significant in het model naar voren komen.

Tabel 5: *Uitkomst van het modererend effect van Preventiefocus op de relatie tussen Loopbaancompetenties & Loopbaanmotivatie op Interne Inzetbaarheid, Externe Inzetbaarheid, Loopbaangericht Gedrag en Gezondheid.*

	Variabele	B	SE B	β	R ²	R ² Change	Adjusted ΔR^2
Externe inzetbaarheid	Loopbaancompetenties	.160	.125	.102	.040	.000	.017
	Loopbaanmotivatie	-.085	.088	-.075			
	Promotiefocus	.468	.854	.326			
	Pro_x_Loopbcompetenties	-.028	.103	-.162			
	Pro_x_Loopbaanmotivatie	.007	.050	.010			
Interne inzetbaarheid	Loopbaancompetenties	.355	.125	.217*	.105	.003	.083
	Loopbaanmotivatie	.077	.088	.065			
	Promotiefocus	.750	.858	.502			
	Pro_x_Loopbcompetenties	-.065	.104	-.362			
	Pro_x_Loopbaanmotivatie	.037	.050	.054			
Loopbaanger. gedrag	Loopbaancompetenties	.474	.095	.333**	.329	.007	.313
	Loopbaanmotivatie	.285	.067	.277**			
	Promotiefocus	-.216	.648	-.166			
	Pro_x_Loopbcompetenties	.049	.078	.311			
	Pro_x_Loopbaanmotivatie	.037	.038	.062			
Gezondheid	Loopbaancompetenties	.123	.137	.072	.013	.000	-.010
	Loopbaanmotivatie	-.016	.097	-.013			
	Promotiefocus	.177	.943	.113			
	Pro_x_Loopbcompetenties	-.007	.114	-.037			
	Pro_x_Loopbaanmotivatie	-.010	.055	-.014			

*** $p < .001$ ** $p < .01$ * $p < .05$

5. Discussie

5.1. Belangrijkste resultaten

In het onderzoek is onderzocht of loopbaancompetenties en loopbaanmotivatie tot een hoger gevoel van loopbaangericht gedrag, interne inzetbaarheid, externe inzetbaarheid en gezondheid zouden leiden. De respondenten waren Mbo'ers die in het derde en vierde jaar van hun opleiding zaten en gemiddeld 19.54 jaar oud waren.

Uit de gevonden resultaten blijken de loopbaancompetenties positief te correleren met loopbaangericht gedrag, waarbij de competenties reflectie op kwaliteiten, netwerken, werkexploratie, loopbaansturing en loopbaanmotivatie allemaal significant bijdragen aan het verklaren van loopbaangericht gedrag. Alleen Reflectie op motivatie en zelfprofilering bleken niet significant bij te dragen. Daarom is hypothese 1 deels ondersteund (vier uit zes competenties) en bleek hypothese 2 ondersteund door de resultaten van dit onderzoek.

Het feit dat niet alle competenties significant met loopbaangericht gedrag samenhangen, doet vermoeden dat deze niet simpel allemaal in dezelfde schaal kunnen worden opgenomen. Het besluit om de competenties los te analyseren is daarom juist geweest.

Wanneer wordt gekeken naar de relaties met inzetbaarheid (employability), dan blijkt dat netwerken en zelfprofilering een relatie hebben met interne inzetbaarheid. Dit is te verklaren doordat men met interne inzetbaarheid zich op de functie-uitbreiding in de eigen organisatie richt, wat door zelfprofilering en netwerken met collega's bewerkstelligd kan worden.

Daarnaast heeft werkexploratie een positief significante relatie met externe inzetbaarheid. Werkexploratie is het exploreren van de mogelijkheden in zowel de huidige baan als op de arbeidsmarkt buiten de huidige organisatie (Akkermans et al., 2011). De andere competenties bleken niet significant met interne en externe inzetbaarheid samen te hangen. Hypothese 2a en 2b werden daarom slechts deels ondersteund door de resultaten.

Hypothese 5a en 5b stelden dat er een relatie tussen loopbaanmotivatie en interne en externe inzetbaarheid bestaat. Dit werd niet door de bevindingen ondersteund, deze hypothesen zullen daarom op grond van de resultaten moeten verworpen worden.

Hypothese 3 en 6 stellen dat loopbaancompetenties en loopbaanmotivatie samenhangen met de gezondheid van de Mbo'ers. Uit de regressie analyse is gebleken dat geen van de

onafhankelijke variabelen significant met het construct 'subjectief ervaren gezondheid' samenhang. Dit viel binnen de verwachting omdat uit de oriënterende analyse al bleek dat geen van de variabelen significant samenhang met ervaren gezondheid in de correlatiematrix. Beide hypothesen zijn daarom niet ondersteund.

Hypothese 7(a&b) en 8(a&b) stellen beide dat de relaties tussen de onafhankelijke variabelen (loopbaancompetenties en loopbaanmotivatie) en de afhankelijke variabelen (loopbaangericht gedrag, inzetbaarheid en gezondheid) gemodereerd worden door promotie en preventiefocus. Dit blijkt niet uit de analyses naar voren te komen, beide hypothesen worden niet bewezen. Er zou een duidelijke moderatierelatie te vinden zijn tussen de loopbaanmotivatie/ competenties en loopbaangericht gedrag en interne en externe inzetbaarheid. Een promotiefocus zou het succes in de loopbaan namelijk moeten bevorderen (Galinsky, Leonardelli, Okhuysen, Mussweiler; 2005). Dat er geen moderaties gevonden zijn ligt waarschijnlijk vooral aan de vragenlijst en de schaal waarmee promotie- en preventiefocus zijn gemeten. Hierop wordt dieper ingegaan bij het kopje 'beperkingen en vervolgonderzoek'.

5.2. Implicaties

Uit bovenstaande bevindingen is gebleken dat MBO jongeren beschikken over loopbaancompetenties, loopbaanmotivatie, inzetbaarheid, loopbaangericht gedrag en dat er onderlinge samenhang is tussen deze variabelen als men naar de gemiddelden kijkt. Indien men gemotiveerd is om over de loopbaan na te denken, dan hangt dat samen met het loopbaangericht gedrag als het stellen van doelen voor hun werk in de toekomst (zie vragenlijst). Ook blijkt zowel interne als externe inzetbaarheid samen te hangen met enkele competenties, wat doet vermoeden dat wanneer men zich in scholen op die competenties gaat toespitsen, dat men daar dan op de arbeidsmarkt de vruchten van kan plukken.

Daarbij is in dit onderzoek aandacht besteed aan MBO jongeren, welke in tijden van crisis vaak hebben te lijden onder een hogere werkloosheid en minder doorgroeimogelijkheden op de arbeidsmarkt. Daarom is het voor scholen en opleidingen zeer belangrijk deze groep met voldoende kennis en voorlichting te laten slagen. Men weet nu dat het van belang is om de loopbaanmotivatie, maar ook de competentievaardigheden te trainen en verhogen. Dit kan de school zelf doen aan de hand van coachen, of men kan externe instanties inschakelen om trainingen te geven. Een goed voorbeeld hiervan is de Careerskills training, welke zich richt op het verhogen van de loopbaancompetenties. Daarbij kunnen

scholen ook samen werken met bedrijven om bijvoorbeeld de competenties; netwerken en werkexploratie te stimuleren.

5.3. *Beperkingen en vervolgonderzoek*

Dit onderzoek heeft een bijdrage geleverd aan een verder begrip van de invloed van loopbaancompetenties en loopbaanmotivatie onder Mbo'ers. Er zijn echter ook beperkingen aanwezig bij de gevonden en niet gevonden relaties. Omdat alle variabelen op hetzelfde moment zijn gemeten aan de hand van een vragenlijst, kunnen er geen duidelijke uitspraken worden gedaan over de richting van de gemeten relatie. Deze richting wordt daarom ook weer uit de literatuur geïnterpreteerd in plaats van op grond van de verzamelde data.

De relatie tussen loopbaancompetenties en gezondheid was hiervoor nog nooit getest. Er is daarom gekozen om het construct te meten met de vraag: 'Wat vind je over het algemeen van je gezondheid?'. Uit de bevindingen bleek geen relatie te bestaan tussen gezondheid en de onafhankelijke variabelen (loopbaancompetenties en loopbaanmotivatie). Een kanttekening hierbij is dat gezondheid ook werd afgenomen met het scoren op een vraag over tevredenheid. Hierbij blijkt er wel een significante relatie met werkexploratie te zijn $\beta=.165$ ($p<.05$). Dit geeft een indicatie dat gezondheid wel een relatie met de loopbaancompetenties heeft. Voor vervolgonderzoek zou men daarom kunnen kijken of er andere gezondheidschalen deze relatie met de loopbaancompetenties ook vinden.

Een ander probleem kwam ook voor met de moderatorvariabele regulatiefocus. Uit een factoranalyse bleek dat er geen twee maar drie factoren werden gevonden in de vragen die regulatiefocus maten, en dat de vragen niet juist laadden op promotie- en preventiefocus. Omdat dit twee afzonderlijke begrippen waren, werd de schaal hierdoor niet bruikbaar om de scores van promotie en preventie focus tegenover de andere variabelen te zetten.

De vragenlijst zelf bleek voor de doelgroep ook een beperkende factor voor het onderzoek op te leveren. Deze bestond namelijk uit 130 items waar een leerling toch gemiddeld 20 a 25 min mee bezig was. In het afnameproces kwam uit de feedback naar voren dat men de vragenlijst te lang vond of te eentonig. Hierdoor kan niet voorkomen worden dat men op het einde van de vragenlijst vragen invult zonder inspanning of stukken oningevuld achter zich laat. Mede omdat inzetbaarheid en loopbaangericht gedrag het laatste deel van de vragenlijst betreft, zou het handig zijn om in toekomstig onderzoek deze eerder in de vragenlijst op te nemen.

Behalve de duur bleek ook het taalgebruik van de vragenlijst soms voor verwarring te zorgen. Sommige woorden en zinsstructuren vallen buiten het vocabulaire van een MBO' leerling. Ook vonden sommige leerlingen het moeilijk om de vragen die allemaal over werk

en relaties gingen, toe te passen op hun stage ervaringen. Bij een vervolgonderzoek zou een verdere aanpassing van de vragen erin kunnen resulteren dat de vragen beter begrepen worden. Dit was ook bij de schaal regulatiefocus van toepassing welke al eerder is genoemd. Een dusdanig grote afwijking van een schaal kan inhouden dat de vragen niet betrouwbaar zijn of dat het ondervraagde publiek deze niet snapt, waardoor de resultaten niet goed te interpreteren zijn.

Behalve het taalgebruik op zich, zijn vrijwel alle vragen afkomstig uit lijsten die bedoeld zijn voor werknemers en niet voor MBO leerlingen. Omdat de meeste leerlingen wel in het laatste jaar van de opleiding zaten is te verwachten dat door de vele stages, de meeste vragen naar ervaring ingevuld kunnen worden.

Een andere beperking was de doelgroep zelf. Voor dit onderzoek zijn alleen leerlingen aan het Graafschapcollege ondervraagd, welke weer in twee verschillende sectoren werkten. Namelijk de landbouwkunde en de zorg. Zowel de locatie als de specialisaties kunnen een grote rol hebben gespeeld bij de beantwoording van de vragen die over de loopbaan gaan. In bovenstaande specialisaties is er nog steeds een banenoverschot, waardoor leerlingen een grotere baan zekerheid hebben, wat weer invloed kan hebben op hun gedrag. In vervolgonderzoek zou het beter zijn een nog ruimere onderzoeksgroep te nemen, waarin verschillende specialisaties naar voren komen.

5.4. Conclusie

Er is nog niet veel onderzoek verricht naar de loopbaancompetenties van MBO leerlingen en de relatie daarvan met loopbaangericht gedrag, inzetbaarheid en gezondheid. Door middel van dit onderzoek is gebleken welke competenties samenhangen met variabelen welke bevorderend zijn voor de loopbaanontwikkeling, namelijk blijkt reflectie op kwaliteiten, netwerken, werkexploratie, loopbaansturing en loopbaanmotivatie positief samen te hangen met loopbaangericht gedrag. Ook word interne inzetbaarheid beïnvloed door de mate dat MBO leerlingen op zelfprofilering en netwerken scoren. Daarbij bleek externe inzetbaarheid positief samen te hangen met de score op werkexploratie door Mbo'ers.

Er is geen relatie gevonden tussen de onafhankelijke variabelen en subjectief ervaren gezondheid. Omdat er uit een latere analyse blijkt dat de competentie werkexploratie positief samenhangt met de tevredenheid met de gezondheid, kan dat interessant zijn voor verdere uitdieping in vervolgonderzoek.

Zowel promotiefocus en preventiefocus blijken niet op te treden als moderator in de relatie tussen loopbaanmotivatie en loopbaancompetenties en de afhankelijke variabelen als

loopbaangericht gedrag, inzetbaarheid en gezondheid. Dit wordt verklaard door de factoranalyse welke laat zien dat de items niet op de juiste subschaal laadden. De vragen over promotie en preventiefocus zullen daarom in toekomstig onderzoek opnieuw gevalideerd moeten worden, met nadruk hoe de doelgroep de vragen interpreteert.

Wanneer scholen en organisaties de aangenomen relaties meenemen in hun trainingen en loopbaantrajecten, dan kan dit een grote kans zijn om de MBO leerling te ondersteunen en te stimuleren om hun loopbaanplan al eerder vorm te geven. De Mbo'er kan dan zelfstandig zijn loopbaanpad uitstippelen om de overgang van klaslokaal naar werkplek en opleiding tot werkgever te dirigeren in deze economisch onzekere tijden.

6. Referenties

- Akkermans, J., Brenninkmeijer, V. & Blonk, R. W. B., & Koppes, L. L. J. (2009). Fresh and healthy? Well-being, health and performance of young employees with intermediate education. *Career Development International*, 14(7), 671-699
- Akkermans, J., Brenninkmeijer, V. & Blonk, R.W.B. (2010). Careerskills en Loopbaancompetenties: ontwikkeling van een vragenlijst en interventie. Proefschrift.
- Akkermans, J., Brenninkmeijer, V., Huibers, M & Blonk, R.W.B. (2011) Managing the modern career: a literature review on career competencies and subsequent development and preliminary validation of an integrative framework. Proefschrift.
- Berntson, E., & Marklund, S. (2007). The relationship between perceived employability and subsequent health. *Work and Stress*, 21(3), 279-292
- Blustein, D. (1988). The Relationship between Motivational Processes and Career Exploration. *Journal of Vocational Behavior* 32, 345-357
- Business News Radio (2010) Afgestudeerden vaker werkloos, *BNR*, verkregen op 10-01-2011 van <http://www.bnr.nl/artikel/18474395/afgestudeerden-vaker-werkloos>
- Brenninkmeijer, V., Demerouti, E., le Blanc, P. M., & Emmerik, I. J. H. (2010). Regulatory focus at work: The moderating role of regulatory focus in the job demands-resources model. *Career Development International*, 15(7), 708-728
- Cuyper de, N., Bernhard-Oettel, C., Berntson, E., Witte de, H., Alarco, B. (2008). Employability and employees well-being: Mediation by job insecurity. *Applied Psychology: An international review*, 57, 488-509
- Day, R., & Allen, T. D. (2004). The relationship between career motivation and self-efficacy with protégé career success. *Journal of Vocational Behavior*, 64(1), 72-91

- De Grip, A. (2001). Dynamiek op de arbeidsmarkt en de employability van werkenden. *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, 3, 213-221
- De Witte, H., & De Cuyper, N. (2008). Gepercipieerde kans op een baan versus een betere baan: Relaties met arbeidstevredenheid en welzijn. *Gedrag En Organisatie*, 21(4), 475-492.
- Defillippi, R. J., & Arthur, M. B. (1994). The Boundaryless Career: A Competency-Based Perspective. *Journal of Organizational Behavior*, 15(4), 307-324
- Eby, L. T., Butts, M., & Lockwood, A. (2003). Predictors of Success in the Era of the Boundaryless Career. *Journal of Organizational Behaviour*, 24(6), 689-708.
- Farmer, H. S. (1965). Model of career and achievement motivation for women and men. *Journal of Counseling Psychology*, 32(3) 363-390
- Field, A.P. (2009) *Discovering statistics using SPSS. 3rd edition*, Londen: SAGE Publications.
- Forrier, A., & Sels, L. (2003). The concept employability: a complex mosaic. *International Journal of Human Resources Development and Management*, 3, 102-124.
- Galinsky, A. D., Leonardelli, G. J., Okhuysen, G. A., Mussweiler, T. (2005). Regulatory Focus at the Bargaining Table: Promoting Distributive and Integrative Success. *Society for Personality and Social Psychology. Vol 31, No 8. 1087-1098*
- Higgins, E. T., Shah, J., & Friedman, R. (1997). Emotional Responses to goal attainment: strength of regulatory focus as moderator. *Journal of Personality and Social Psychology*, 72(3), 515-525
- Higgins, E. T. (2002). How self-regulation creates distinct values: the case of promotion and prevention decision making. *Journal of Consumer Psychology*, 12(3), 177-191

- Idson, L. C., Higgins, E. T. (2000) How current feedback and chronic effectiveness influence motivation: everything to gain versus everything to lose. *European Journal of Social Psychology*. 30, 583-592.
- Judge, T. A., Cable, D. M., Boudreau, J. W., & Bretz Jr, R. D. (1994). An empirical investigation of the predictors of executive career success. *CAHRS Working Paper series*, 233,
- Kuijpers, M. (2003). Loopbaanontwikkeling: Onderzoek naar competenties. (PhD, University of Twente). Twente University Press, (<http://www.tup.utwente.nl/>)
- Kuijpers, M., Schyns, B., & Scheerens, J. (2006). Career competencies for career success. *The Career Development Quarterly*, 55, 168-178
- Kuijpers, M. A. C. T., & Scheerens, J. (2006). Career competencies for the Modern Career. *Journal of Career Development*, 32(4), 303-319
- Markovits, Y., Ullrich, J., Dick, R., & Davis, A. J. (2008). Regulatory foci and organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 73, 485 — 489.
- Nu (2010) Werkzoekende overweegt werkniveau, *Nu*, verkregen op 10-01-2011 van <http://www.nuzakelijk.nl/werk/2435505/werkzoekende-overweegt-werk-niveau.html>
- Raemdonk, I., De Grip, A., Segers, M., Thijssen, J., & Valcke, M. (2008). Zelfsturing in leren en loopbaan als predictoren van employability bij laaggeschoolde werknemers. *Gedrag en Organisatie*, 21(4), 386-405
- Segers, J., Inceoglu, I., Vloeberghs, D., & Hendrickx, E. (2008). Protean and boundaryless careers: A study on potential motivators. *Journal of Vocational Behavior*, 73, 212-230
- SPSS Inc. (2008). SPSS for Windows, Rel. 16.0.2. 2008. Chicago: SPSS Inc.

Van den Broeck, A., Vansteenkiste, M., De Witte, H., Lens, W. & Andriessen, M. (2009). De zelf-determinatie theorie: Kwalitatief goed motiveren op de werkvloer. *Gedrag & Organisatie*, 22(4), 316-335.

VKbanen (2010) Werkloosheid onder pas afgestudeerden stijgt, *VKbanen*, verkregen op 10-01-2011 van <http://www.vkbanen.nl/banen/artikel/Werkloosheid-onder-pas-afgestudeerden-stijgt/70645.html>

7. Bijlagen

7.1. Vragenlijst

VRAGENLIJST ONDERZOEK CAREERSKILLS





Beste deelnemer,

Je staat op het punt om deel te nemen aan een onderzoek dat uitgevoerd wordt door de Universiteit Utrecht. Dit onderzoek zal ons heel veel informatie geven over de manier waarop werknemers omgaan met hun werk en hun loopbaan. Hiervoor hebben we jouw medewerking hard nodig!

Wat houdt je medewerking in?

Wij willen je vragen deze vragenlijst in te vullen. Ook op een later moment leggen we deze vragenlijst nog een keer voor om op die manier de resultaten over een langere periode te kunnen bekijken. Dit geeft ons heel veel belangrijke informatie en daar hebben we jouw hulp dus hard voor nodig!

Het invullen duurt ongeveer 20 minuten. We hopen dat je de vragenlijst eerlijk in zult vullen en geen vragen over zult slaan. Probeer bij het beantwoorden van de vragen niet te lang na te denken, vaak is je eerste indruk het beste. Er zijn geen goede of foute antwoorden. Met de antwoorden die je hebt gegeven gaan wij zeer vertrouwelijk om, ze worden anoniem opgeslagen en alleen de onderzoekers kunnen bij de gegevens.

Op de eerste pagina wordt gevraagd naar je naam en je e-mail adres. De reden hiervoor is dat we deze vragenlijst nog een aantal keren aan jou willen voorleggen en dat we deze gegevens nodig hebben om contact met je op te kunnen nemen daarvoor. Deze persoonlijke informatie wordt echter volledig vertrouwelijk en anoniem behandeld: alleen de onderzoekers krijgen dit te zien, niemand anders! Jouw antwoorden kunnen dus niet naar jou teruggeleid worden.

In deze vragenlijst wordt veel gevraagd naar "je werk" en "je bedrijf". Bij al deze vragen die over je werk gaan, kan je de stage die je loopt gebruiken om de vragen te beantwoorden. Werk en stage betekenen in deze vragenlijst dus hetzelfde!

Daarnaast verloten we nog 4 Cadeaucards van € 10,00 van de FreeRecordShop onder degene die allemaal hebben meegedaan! Deze Cadeaucard ontvangen jullie na het invullen van de laatste vragenlijst. Dit zal in de maand maart zijn.

Alvast heel erg bedankt voor het invullen van de vragenlijst!

Marieke Scholten, Nander Fransen en Jos Akkermans

Achtergrondgegevens

Voor je begint met de vragenlijst, vragen wij je om de onderstaande persoonlijke informatie in te vullen. Nogmaals, de vragenlijst wordt anoniem behandeld en verwerkt!

Hieronder staan vragen die voor onderzoek nodig zijn om de verschillende vragenlijsten die je in gaat vullen aan elkaar te kunnen koppelen, zonder dat je persoonlijke gegevens bekend worden. Vul deze alsjeblieft goed in!

Naam:

E-mail adres (of telefoonnummer als je geen e-mail hebt):

Geboortedatum: (dd/mm/jj)

Geslacht: Man Vrouw

Hoogst <u>afgeronde</u> opleiding	<input type="checkbox"/> MBO niveau 2 <input type="checkbox"/> MBO niveau 3 <input type="checkbox"/> MBO niveau 4 <input type="checkbox"/> Anders, namelijk
Opleidingsniveau op dit moment
Op welke locatie volg je onderwijs?	<input type="checkbox"/> Doetinchem <input type="checkbox"/> Groenlo
Bij welke organisatie ben je werkzaam?
Hoe lang ben je werkzaam bij deze organisatie? maanden
Welke functie heb je binnen je organisatie?
Hoeveel jaar werkervaring heb je in totaal? (bijbaantjes niet meegerekend) jaar maanden
In welke branche ben je werkzaam?	
<input type="checkbox"/> Industrie <input type="checkbox"/> Bouwnijverheid <input type="checkbox"/> Handel <input type="checkbox"/> Vervoer en Communicatie <input type="checkbox"/> Financiële Instellingen <input type="checkbox"/> Zakelijke Dienstverlening <input type="checkbox"/> Landbouw, bosbouw, visserij	<input type="checkbox"/> Onderwijs <input type="checkbox"/> Gezondheid- en Welzijnszorg <input type="checkbox"/> Openbaar Bestuur <input type="checkbox"/> Overige Dienstverlening <input type="checkbox"/> Energie en Waterleidingbedrijven <input type="checkbox"/> Horeca <input type="checkbox"/> Overig:.....

Hoeveel uur per week werk je volgens je contract? uur
Hoeveel uur per week werk je daadwerkelijk? uur
Wat voor soort dienst draai je voornamelijk?	<input type="checkbox"/> dag <input type="checkbox"/> avond <input type="checkbox"/> nacht <input type="checkbox"/> meerdere diensten

Werkdruk

De volgende vragen gaan over jouw werkomstandigheden. Kies bij iedere vraag het antwoord dat op jou van toepassing is.

1	2	3	4	5
Nooit	Soms	Regelmatig	Vaak	Altijd

Moet je heel snel werken?	1	2	3	4	5
Moet je erg veel werk doen?	1	2	3	4	5
Werk je hard om dingen af te krijgen?	1	2	3	4	5
Moet je onder hoge tijdsdruk werken?	1	2	3	4	5
Heb je voldoende tijd om jouw werk af te krijgen?	1	2	3	4	5

Werkbelasting

De volgende vragen gaan over de eisen die gesteld worden vanuit jouw werk. Kies bij iedere vraag het antwoord dat op jou van toepassing is.

1	2	3	4	5
Nooit	Soms	Regelmatig	Vaak	Altijd

Moet je erg geconcentreerd werken?	1	2	3	4	5
Moet je voortdurend je aandacht bij het werk houden?	1	2	3	4	5
Moet je erg zorgvuldig werken?	1	2	3	4	5
Moet je veel informatie verwerken?	1	2	3	4	5
Vind je jouw werk emotioneel zwaar?	1	2	3	4	5
Heb je in je werk te maken met zaken die je persoonlijk raken?	1	2	3	4	5
Kom je in je werk in emotioneel beladen situaties terecht?	1	2	3	4	5
Verricht je lichamelijk zwaar werk?	1	2	3	4	5
Moet je in lastige of moeilijke houdingen werken?	1	2	3	4	5
Heb je veel spierkracht nodig tijdens jouw werk?	1	2	3	4	5
Is je werk lichamelijk erg inspannend voor je?	1	2	3	4	5

Steun van Anderen

De volgende vragen gaan over de steun die je krijgt van jouw collega's en jouw leidinggevende. Kies bij iedere stelling het antwoord dat op jou van toepassing is.

1	2	3	4	5
Nooit	Soms	Regelmatig	Vaak	Altijd

Mijn collega's hebben aandacht voor mijn gevoelens en problemen.	1	2	3	4	5
Mijn collega's laten merken waardering te hebben voor de manier waarop ik mijn werk doe.	1	2	3	4	5
Als het nodig is helpen mijn collega's met een bepaalde taak.	1	2	3	4	5
Als het nodig is geven mijn collega's advies over hoe ik iets moet aanpakken.	1	2	3	4	5
Mijn leidinggevende heeft aandacht voor mijn gevoelens en problemen.	1	2	3	4	5
Mijn leidinggevende laat merken waardering te hebben voor de manier waarop ik mijn werk doe.	1	2	3	4	5
Als het nodig is helpt mijn leidinggevende met een bepaalde taak.	1	2	3	4	5
Als het nodig is geeft mijn leidinggevende advies over hoe ik iets moet aanpakken.	1	2	3	4	5

Zelfstandigheid

De volgende vragen gaan over de mate van zelfstandigheid die je ervaart op jouw werk. Kies bij iedere vraag het antwoord dat op jou van toepassing is.

1	2	3	4	5
Nooit	Soms	Regelmatig	Vaak	Altijd

Besluit je zelf hoe je jouw werk uitvoert?	1	2	3	4	5
Beslis je zelf de volgorde van jouw werkzaamheden?	1	2	3	4	5
Bepaal je zelf op welk moment je een taak uitvoert?	1	2	3	4	5
Heb je de vrijheid om problemen op het werk zelf op te lossen?	1	2	3	4	5

Ontwikkelingsmogelijkheden

De volgende stellingen gaan over de ontwikkelingsmogelijkheden die jij ervaart op je werk. Kies bij iedere stelling het antwoord dat op jou van toepassing is.

1	2	3	4	5
Helemaal mee oneens	Mee oneens	Neutraal	Mee eens	Helemaal mee eens

Ik kan mijzelf in mijn werk voldoende ontplooiën.	1	2	3	4	5
Mijn werk biedt mij de mogelijkheid om nieuwe dingen te leren.	1	2	3	4	5
Binnen mijn werk worden er voor mij voldoende mogelijkheden geboden om door te groeien naar een andere functie.	1	2	3	4	5
In mijn werk heb ik de mogelijkheden om mijn sterke punten te ontwikkelen.	1	2	3	4	5

Loopbaanontwikkeling

De volgende stellingen gaan over de ontwikkeling van je loopbaan; je werk in de toekomst. Geef bij elke vraag aan in hoeverre je het hiermee eens bent.

1	2	3	4	5
Helemaal mee oneens	Mee oneens	Neutraal	Mee eens	Helemaal mee eens

Ik wil mij de komende tijd bezig gaan houden met mijn loopbaan.	1	2	3	4	5
Ik verwacht dat ik de komende tijd over mijn carrière na ga denken.	1	2	3	4	5
Ik ben van plan om mij te gaan oriënteren op mijn loopbaan.	1	2	3	4	5
Ik vind het nuttig om me met mijn loopbaan bezig te houden.	1	2	3	4	5
Ik vind het belangrijk om over mijn carrière na te denken.	1	2	3	4	5
Ik vind het leuk om mij te oriënteren op mijn loopbaan.	1	2	3	4	5
Ik vind het boeiend om me met mijn carrière bezig te houden.	1	2	3	4	5
Ik weet wat ik leuk vind in mijn werk.	1	2	3	4	5
Ik weet wat voor mij belangrijk is in mijn loopbaan.	1	2	3	4	5

Ik heb duidelijk voor ogen wat mijn passies zijn.	1	2	3	4	5
Ik weet wat mijn sterke punten zijn in mijn werk.	1	2	3	4	5
Ik ken mijn eigen beperkingen in mijn werk.	1	2	3	4	5
Ik ben me bewust van mijn talenten in mijn werk.	1	2	3	4	5
Ik weet over welke vaardigheden ik beschik.	1	2	3	4	5

1	2	3	4	5
Helemaal mee oneens	Mee oneens	Neutraal	Mee eens	Helemaal mee eens

Ik ken veel mensen <u>binnen</u> mijn werk die mij kunnen helpen met mijn loopbaan.	1	2	3	4	5
Ik ken veel mensen <u>buiten</u> mijn werk die mij kunnen helpen met mijn loopbaan.	1	2	3	4	5
Ik weet hoe ik mensen in mijn netwerk om hulp kan vragen.	1	2	3	4	5
Ik kan de juiste mensen benaderen om mij te helpen met mijn loopbaan.	1	2	3	4	5
Ik kan duidelijk aan anderen laten merken waar ik goed in ben in mijn werk.	1	2	3	4	5
Ik ben in staat aan mensen duidelijk te maken wat ik wil bereiken in mijn loopbaan.	1	2	3	4	5
Ik kan aan mijn omgeving laten zien wat ik belangrijk vind in mijn werk.	1	2	3	4	5
Ik weet hoe ik mogelijkheden kan onderzoeken die er voor mij zijn om me verder op te laten leiden.	1	2	3	4	5
Ik kan zoeken naar de ontwikkelingen binnen mijn vakgebied.	1	2	3	4	5
Ik ben in staat om de mogelijkheden te verkennen die er voor mij zijn op de arbeidsmarkt.	1	2	3	4	5
Ik kan duidelijke plannen maken voor mijn loopbaan.	1	2	3	4	5
Ik weet wat ik over een jaar bereikt wil hebben in mijn	1	2	3	4	5

loopbaan.					
Ik weet hoe ik een planning maak voor wat ik wil bereiken in mijn loopbaan.	1	2	3	4	5
Ik kan voor mezelf doelen stellen die ik wil bereiken in mijn loopbaan.	1	2	3	4	5

Problemen Oplossen

Hieronder volgen een aantal stellingen over hoe jij in het dagelijks leven denkt en doet. Geef bij elke vraag het antwoord dat op jou van toepassing is.

1	2	3	4	5
Helemaal mee oneens	Mee oneens	Neutraal	Mee eens	Helemaal mee eens

Het lukt me altijd moeilijke problemen op te lossen, als ik er genoeg moeite voor doe.	1	2	3	4	5
Als iemand mij tegenwerkt, vind ik toch manieren om te krijgen wat ik wil.	1	2	3	4	5
Het is voor mij makkelijk om vast te houden aan mijn plannen en mijn doel te bereiken.	1	2	3	4	5
Ik vertrouw erop dat ik onverwachte gebeurtenissen doeltreffend aanpak.	1	2	3	4	5
Dankzij mijn vindingrijkheid weet ik hoe ik in onvoorziene situaties moet handelen.	1	2	3	4	5
Ik kan de meeste problemen oplossen als ik er de nodige moeite voor doe.	1	2	3	4	5
Ik blijf kalm als ik voor moeilijkheden kom te staan omdat ik vertrouw op mijn vermogen om problemen op te lossen.	1	2	3	4	5
Als ik geconfronteerd word met een probleem, heb ik meestal meerdere oplossingen.	1	2	3	4	5
Als ik in een benarde situatie zit, weet ik meestal wat ik moet doen.	1	2	3	4	5
Wat er ook gebeurt, ik kom er wel uit.	1	2	3	4	5

Werkbeleving

De volgende uitspraken gaan over hoe jij je werk ervaart. Kies bij iedere uitspraak het antwoord dat op jou van toepassing is.

Nooit	Bijna nooit	Af en toe	Regelmatig	Dikwijls	Zeer dikwijls	Altijd
0	1	2	3	4	5	6

Op mijn werk bruis ik van energie.	0	1	2	3	4	5	6
Als ik werk voel ik me fit en sterk.	0	1	2	3	4	5	6
Ik ben enthousiast over mijn baan.	0	1	2	3	4	5	6
Mijn werk inspireert mij.	0	1	2	3	4	5	6
Als ik 's morgens opsta heb ik zin om aan het werk te gaan.	0	1	2	3	4	5	6
Wanneer ik heel intensief aan het werk ben, voel ik mij gelukkig.	0	1	2	3	4	5	6
Ik ben trots op het werk dat ik doe.	0	1	2	3	4	5	6
Ik ga helemaal op in mijn werk.	0	1	2	3	4	5	6
De tijd lijkt voorbij te vliegen als ik aan het werk ben.	0	1	2	3	4	5	6

Ik voel me mentaal uitgeput door mijn werk.	0	1	2	3	4	5	6
Een hele dag werken vormt een zware belasting voor mij.	0	1	2	3	4	5	6
Ik voel mij "opgebrand" door mijn werk.	0	1	2	3	4	5	6
Aan het einde van een werkdag voel ik me leeg.	0	1	2	3	4	5	6
Ik voel mij vermoeid als ik 's morgens opsta en weer een werkdag voor me ligt.	0	1	2	3	4	5	6

Persoonlijke Houding

De onderstaande vragen gaan over je persoonlijke houding ten opzichte van je werk. Wil je bij elke vraag het antwoord omcirkelen dat het meest op je van toepassing is?

1	2	3	4	5
Helemaal mee oneens	Mee oneens	Neutraal	Mee eens	Helemaal mee eens

Ik concentreer mij op het correct volbrengen van mijn taken om mijn baanzekerheid te vergroten.	1	2	3	4	5
Het vervullen van de plichten op mijn werk is erg belangrijk voor mij.	1	2	3	4	5
Ik neem soms risico's op het werk om mijn ontwikkelingskansen te vergroten.	1	2	3	4	5
Ik heb de neiging om risico's te nemen in mijn werk om succes te bereiken.	1	2	3	4	5
Op het werk ben ik vaak gefocust op de taken die mijn behoefte aan zekerheid ondersteunen.	1	2	3	4	5
Ik doe er alles aan om mislukkingen op het werk te voorkomen.	1	2	3	4	5
Als mijn functie geen mogelijkheden gaf om door te groeien, dan zou ik waarschijnlijk een nieuwe baan zoeken.	1	2	3	4	5
De kans om te groeien is een belangrijke factor voor mij bij iedere zoektocht naar een functie.	1	2	3	4	5
Ik richt mijn aandacht op het vermijden van mislukkingen op mijn werk.	1	2	3	4	5
Ik besteed veel tijd aan nadenken over hoe ik mijn ambities ga vervullen.	1	2	3	4	5

Gezondheid

De volgende vragen gaan over je gezondheid en ziekteverzuim. Geef bij iedere vraag steeds het antwoord dat op je situatie van toepassing is.

<p>Wat vind je, over het algemeen genomen, van je gezondheid?</p>	<input type="checkbox"/> heel slecht <input type="checkbox"/> slecht <input type="checkbox"/> niet goed, niet slecht <input type="checkbox"/> goed <input type="checkbox"/> heel goed
<p>Hoe tevreden ben je met je gezondheid?</p>	<input type="checkbox"/> heel ontevreden <input type="checkbox"/> ontevreden <input type="checkbox"/> niet tevreden, niet ontevreden <input type="checkbox"/> tevreden <input type="checkbox"/> heel tevreden
<p><u>Hoeveel dagen</u> heb je de afgelopen 3 maanden vanwege ziekte niet gewerkt?</p>	<p>..... dagen</p>
<p><u>Hoe vaak</u> heb je de afgelopen 3 maanden vanwege ziekte niet gewerkt?</p>	<p>..... keer</p>

Omgaan met Tegenslagen

De volgende stellingen gaan over hoe jij omgaat met tegenslagen. Kies bij iedere stelling het antwoord dat op jou van toepassing is.

1	2	3	4	5
Helemaal mee oneens	Mee oneens	Neutraal	Mee eens	Helemaal mee eens

<p>Ik heb ideeën of plannen over hoe ik tegenslagen in mijn loopbaan te boven kan komen.</p>	<p>1 2 3 4 5</p>
<p>Als het tegenzit in mijn loopbaan laat ik me niet ontmoedigen.</p>	<p>1 2 3 4 5</p>
<p>Ik vind een goede oplossing als het mis zou lopen in mijn loopbaan.</p>	<p>1 2 3 4 5</p>
<p>Als de plannen die ik heb voor mijn loopbaan mislopen, zorg ik ervoor dat ze op een andere manier toch lukken.</p>	<p>1 2 3 4 5</p>

Functioneren in het Werk

Hieronder volgen een aantal stellingen over hoe je functioneert in je werk. Geef bij elke stelling het antwoord dat op jou van toepassing is.

1	2	3	4	5
Helemaal mee oneens	Mee oneens	Neutraal	Mee eens	Helemaal mee eens

Als er zich op mijn werk moeilijke problemen voordoen, weet ik die op te lossen.	1	2	3	4	5
Op mijn werk bereik ik mijn doel, ook wanneer er zich onverwachte situaties voordoen.	1	2	3	4	5
Als ik obstakels op mijn werk tegenkom, vind ik altijd wel een manier om ze te omzeilen.	1	2	3	4	5
Ook al kost het mij veel tijd en energie, ik bereik op mijn werk wat ik wil.	1	2	3	4	5
Als er iets nieuws op mij afkomt op het werk weet ik altijd wel hoe ik daarmee om moet gaan.	1	2	3	4	5

Je behaalt de doelen van je functie.	1	2	3	4	5
Je voldoet aan de normen voor goede prestaties.	1	2	3	4	5
Je laat zien een deskundige te zijn op alle onderdelen van je werkzaamheden.	1	2	3	4	5
Je vervult alle eisen die je functie aan je stelt.	1	2	3	4	5
Je kunt meer aan dan er van jou gevraagd wordt.	1	2	3	4	5
Je presteert goed in je functie, doordat je de taken naar verwachting uitvoert.	1	2	3	4	5

Tevredenheid met het Werk

De volgende stellingen gaan over hoe tevreden je bent over je werk. Kies bij iedere stelling het antwoord dat op jou van toepassing is.

1	2	3	4	5
Helemaal mee oneens	Mee oneens	Neutraal	Mee eens	Helemaal mee eens

Over het geheel genomen ben ik tevreden met mijn werk.	1	2	3	4	5
Over het algemeen ben ik blij met het werk dat ik doe.	1	2	3	4	5
Over het algemeen vind ik het prettig om hier te werken.	1	2	3	4	5

Loopbaangericht Gedrag

Hieronder volgen een aantal stellingen over hoe jij omgaat met je loopbaan; je werk in de toekomst. Geef bij elke vraag het antwoord dat op jou van toepassing is.

1	2	3	4	5
Helemaal mee oneens	Mee oneens	Neutraal	Mee eens	Helemaal mee eens

Ik denk na over hoe ik me wil ontwikkelen in mijn loopbaan.	1	2	3	4	5
Ik ben actief bezig om mijn loopbaan vorm te geven.	1	2	3	4	5
Ik maak plannen voor hoe ik wil dat mijn werk er in de toekomst uit zal zien.	1	2	3	4	5
Ik ben actief bezig met het stellen van doelen voor mijn werk in de toekomst.	1	2	3	4	5
Ik zoek naar mogelijkheden om mijn loopbaan positief te beïnvloeden.	1	2	3	4	5

Inzetbaarheid

De volgende stellingen gaan over de mogelijkheden die je hebt in je loopbaan. Kies bij iedere stelling het antwoord dat op jou van toepassing is.

1 Helemaal mee oneens	2 Mee oneens	3 Neutraal	4 Mee eens	5 Helemaal mee eens
-----------------------------	-----------------	---------------	---------------	---------------------------

Ik vind gemakkelijk een andere baan als ik mijn huidige baan verlies.	1	2	3	4	5
Ik zou snel ander werk kunnen vinden, als ik daar naar zou zoeken.	1	2	3	4	5
Ik ben in staat om bij een ander bedrijf een betere baan te vinden als ik daar naar zou zoeken.	1	2	3	4	5
Ik zou een andere, betere baan kunnen vinden als ik dat zou willen.	1	2	3	4	5
Ik ben in mijn huidige werk inzetbaar voor verschillende soorten werk.	1	2	3	4	5
Ik ben in staat om bij mijn huidige werkgever door te stromen naar andere functies.	1	2	3	4	5
Ik kan in mijn huidige baan hogerop komen.	1	2	3	4	5
Ik zou binnen mijn huidige organisatie door kunnen groeien naar een betere baan.	1	2	3	4	5

Bedankt!

*We willen je van harte bedanken voor het invullen van deze vragenlijst./
Mocht je nog aanvullingen of opmerkingen hebben naar aanleiding van de
vragenlijst, dan kun je deze hieronder kwijt:*
