

**Over hedendaagse ideeën van employability
en de kans op werk voor jongeren:
de Nederlandse casus**

2015



Emmy de Kleijnen
4254708

Colofon

Oisterwijk, juni 2015

Instelling: Universiteit Utrecht
Departement: Faculteit Algemene Sociale Wetenschappen
Opleiding: Arbeid, zorg en welzijn: beleid en interventie
Cursus: Master Thesis Arbeid Zorg en Welzijn (201000114)

Student: Emmy de Kleijnen
Studentnummer: 4254708
E-mailadres: emmy_d_k@hotmail.com

Thesisbegeleider: dr. Mara Yerkes (Universiteit Utrecht)
Tweede lezer: dr. Ludwien Meeuwesen (Universiteit Utrecht)



Universiteit Utrecht

Voorwoord

Met het idee mijn horizon te verbreden en me verder te ontwikkelen, ben ik in 2013 aan het premasterprogramma van Arbeid, Zorg en Welzijn: Beleid en Interventie gestart. Na het afronden van mijn HBO-opleiding pedagogiek hebben enkele mensen in mijn omgeving mij aangespoord deze stap nog te zetten, want ik zou 'nog niet op mijn eindbestemming zijn'. Ik kan hen niet genoeg bedanken, want deze opleiding heeft mij zoveel meer gebracht dan ik had gehoopt.

Nu, bijna twee jaar verder, rond ik met een voldaan gevoel mijn Masterthesis af. Ik heb in de afgelopen twee jaren ontzettend veel geleerd. Niet alleen over sociale (beleids-)vraagstukken, maar ook over mezelf, mijn eigen vaardigheden en leerpunten. Ambitie blijkt nastrevenswaardig te zijn, maar is voor mij ook af en toe een valkuil gebleken. Tijdens de lastige punten op mijn weg naar mijn huidige einddoel heb ik ontzettend veel steun gehad van mijn partner, familie en vriendinnen en ik wil hen dan ook bedanken voor het luisterende oor en het medeleven. Samen boos en gefrustreerd zijn lucht meer op dan alleen, en interesse van anderen is echt een motivator.

In mijn proces naar een mooie afronding van mijn Master, met deze thesis als eindproduct, ben ik ontzettend goed begeleid door dr. Mara Yerkes. Dank voor je vertrouwen, de opbouwende feedback en de oneindige inzet om de juiste hulpbronnen te vinden voor mijn vragen. Daarnaast bedank ik ReflecT, en in het bijzonder prof. dr. Ruud Muffels, voor de kans die mij is geboden om de wetenschappelijke wereld in de praktijk mee te maken en deel uit te hebben mogen maken van een mooi project. Roy, bedankt voor je hulp bij het leren kennen van Stata. Je had altijd even de tijd voor mij. En ten slotte Joost, Suzanne, Bart en Meriam, bedankt voor jullie feedback op mijn stukken. Het was fijn om met jullie samen te werken.

Ik wens een ieder die op het punt staat deze thesis te gaan lezen veel leesplezier.

Samenvatting

De toenemende werkloosheid onder jongeren in Nederland wordt steeds meer als individuele verantwoordelijkheid gezien (Elchardus, Marx, & Pelleriaux, 2003). Employability is daarin een kernbegrip, wat vaardigheden en kenmerken omvat die de kans om werk te vinden en te realiseren vergroten (Hillage & Pollard, 1998). Hierbij is steeds meer nadruk komen te liggen op *softskills* (persoonlijkheidskenmerken, gedrag- en houdingsaspecten) in plaats van opleidingsniveau en werkervaring. In dit onderzoek wordt het effect van proactiviteit en flexibiliteit als persoonlijkheidskenmerken van employability op de kans op werk van Nederlandse jongeren op longitudinale wijze nader bekeken. Er is gebruik gemaakt van secundaire paneldata (n=1051, 16 tot en met 30 jaar) die verzameld is tussen 2008 en 2013. De relatie tussen onderdelen van proactiviteit en flexibiliteit worden aan de hand van een fixed-effects model onderzocht. Onderdelen van sociaal kapitaal worden als mediërende variabelen onderzocht door middel van cross-sectionele analyses voor 2008 en 2013 met behulp van Structural Equation Modeling. Dit onderzoek levert inconsistente resultaten. (1) Extraversie als onderdeel van proactiviteit lijkt een rol te spelen in longitudinaal onderzoek, maar niet in cross-sectionele analyses. Etniciteit lijkt daarbij een individuele factor die deze verschillen verklaart. (2) Sociaal kapitaal is geen mediërende factor, maar is ook geen directe voorspeller van de kans op werk. (3) Zelfvertrouwen en etniciteit waren in 2013 een belangrijkere voorspeller voor de kans op werk dan in 2008. Deze resultaten kunnen mogelijk verklaard worden door arbeidsmarktontwikkelingen (als gevolg van de crisis) of door beperkingen die het gebruik van secundaire data met zich mee heeft gebracht.

Inhoud

1. Inleiding	6
2. Theoretische verkenning	9
2.1. Employability en werk.....	9
2.1.1. <i>Vaardigheden en persoonlijkheid als functionings en capabilities</i>	10
2.1.2. <i>De individuele context en sociale omgeving als capabilities voor werk</i>	12
2.2. De Nederlandse arbeidsmarkt: een context.....	14
2.3. Socio-demografische factoren en werk.....	16
2.4. Conclusie van de theoretische verkenning	16
3. Vraagstelling	18
4. Methode & Data-analyse	20
4.1. Data	20
4.2. Populatie	21
4.3. Operationalisering	22
4.3.1. <i>Afhankelijke variabele</i>	22
4.3.2. <i>Onafhankelijke variabelen</i>	23
4.3.3. <i>Controlevariabelen</i>	26
4.4. Analyse	28
5. Resultaten	31
5.1. Factoranalyses.....	31
5.1.1. <i>Proactiviteit</i>	31
5.1.2. <i>Flexibiliteit</i>	33
5.1.3. <i>Sociaal kapitaal</i>	33
5.2. Beschrijvende statistiek.....	34
5.3. Analyse onderzoeksvraag	38
5.3.1. <i>De modellen</i>	38
5.3.2. <i>Proactiviteit, flexibiliteit en de kans op werk: directe relaties</i>	39
5.2.3. <i>Sociaal kapitaal als mediërende factor</i>	41
5.2.4. <i>Verschillen tussen de modellen</i>	45
6. Conclusie & Discussie	46
Referenties	50
Appendix	57
I. Lijst met afkortingen.....	58
II. Bijlagen.....	59

1. Inleiding

De Nederlandse arbeidsmarkt heeft zich in de afgelopen decennia sterk ontwikkeld. Voorheen omvatte zij een industriële samenleving, met een homogeen systeem van gestandaardiseerde banen en vaste structuren. Nu hebben we te maken met flexibelere en kleinere subsystemen die onderdeel zijn van een postindustriële samenleving (Schmid, 2002; Taylor-Gooby, 2004). De dienstensector heeft hierin een prominentere rol gekregen en technologische ontwikkelingen en globalisering hebben geleid tot een afname van traditionele bedrijvigheid en industriële banen (Taylor-Gooby, 2004). Door deze veranderingen is de competitie op de arbeidsmarkt versterkt. De norm om de hiërarchische ladder binnen één en dezelfde organisatie te beklimmen, is onder druk komen te staan (Giesecke & Gross, 2003). Dit betekent aan de ene kant voor werknemers dat zij niet meer gebonden zijn aan één werkgever, maar aan de andere kant dat men minder zeker is van werk en inkomen en dat men zich flexibeler moet kunnen bewegen binnen de arbeidsmarkt. Door deze verschuivingen is er meer nadruk gekomen op 'employability' van de werknemer. In een hoge mate employable zijn, vergroot de kans dat iemand een baan vindt, werk kan behouden of nieuw werk kan vinden wanneer dat vereist is (Hillage & Pollard, 1998). Voorheen omvatte dit concept slechts het idee van inzetbaarheid op basis van kennis en vaardigheden: menselijk kapitaal (McQuaid & Lindsay, 2005). Onder andere door het toegenomen belang van flexibiliteit binnen de arbeidsmarkt en de versterkte competitie is deze betekenis niet meer voldoende en komt er meer aandacht voor de context en zogeheten 'softskills' (e.g. Fugate, Kinicki, & Ashforth, 2004; McQuaid & Lindsay, 2005). Deze softskills omschrijven persoonlijkheidskenmerken, doelen, motivaties en voorkeuren van een individu die de kansen op de arbeidsmarkt vergroten (Heckman & Kautz, 2012).

De flexibilisering van de arbeidsmarkt raakt voornamelijk jongere mensen, omdat zij niet de ontslagbescherming genieten die oudere, 'vaste' werknemers wel

hebben. Bovendien wordt vooral het toetreden tot de arbeidsmarkt moeizamer en hebben jongeren na hun studie gemiddeld een langere zoekperiode voordat zij een baan vinden (Wilthagen, Peijen, Dekker, & Bekker, 2014). Daarbij beschikken jonge mensen vaak over te weinig werkervaring, een te klein en zwak netwerk en te weinig netwerkvermogen om aan een vaste baan te komen (De Lange, Gesthuizen, & Wolbers, 2012; Pfeiffer & Seiberlich, 2009). Daarnaast zijn door het toegenomen gemiddelde opleidingsniveau, overkwalificatie en verdringing op de arbeidsmarkt groeiende problemen in Nederland. De werkgelegenheid in zowel het midden- als lage segment is de afgelopen jaren gedaald (Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, 2014). Dit heeft tot gevolg dat voornamelijk laaggeschoolden het risico lopen werkloos te worden of te blijven (Gesthuizen & Wolbers, 2010). Het heeft echter ook tot gevolg dat er onder overgekwalificeerden meer sprake is van ontevredenheid en werkuitval (Hersch, 1991) en dus van werkloosheid.

Vanwege deze ontwikkelingen is er meer nadruk gekomen op 'flexicurity': een benadering om, door middel van flexibele ontslagregelingen en actieve investering in begeleiding van werklozen, zowel individuele flexibiliteit als zekerheid te vergroten (Muffels, 2008; Wilthagen & Tros, 2004). Slechts het voorzien in inkomenszekerheid van de mannelijke kostwinner is niet meer voldoende. Onder andere de arbeidsmarktveranderingen en de toenemende individualisering als karakteristiek van een gedifferentieerde samenleving (Beck & Beck-Gernsheim, 2001), leiden in Nederland tot een verschuiving in sociaal beleid en het omgaan met sociale risico's, zoals werkloosheid. Risicomanagement is in plaats van op collectieve solidariteit, steeds meer gebaseerd op individuele verantwoordelijkheid (Elchardus et al., 2003; Schmid, 2005) en verzorgingsstaatarrangementen zijn in deze tijd meer bedoeld als trampoline (hulp bij activering) dan als vangnet (passieve ondersteuning) (Cox, 1998). In dit licht wordt 'employability' steeds vaker als vorm van werkzekerheid gezien: een actieve manier om individuen aan het werk te krijgen of te houden, ongeacht of dat binnen één en dezelfde baan of bij één en dezelfde werkgever is (Pruijt & Deroog, 2010).

De huidige arbeidsmarktsituatie maakt employability voornamelijk een belangrijk concept voor jongeren. In de leeftijdscategorie tussen 15 en 25 jaar, was in het eerste kwartaal van 2015 bijna 12% werkloos (CBS, 2015b). Men is bang dat werkloosheid (op termijn) negatieve gevolgen zal hebben. Knijn (2012) spreekt bijvoorbeeld over een vertraagde transitie naar volwassenheid, waarbij pas later een

eigen inkomen gegeneerd wordt en jongeren pas later het ouderlijk huis verlaten of een partnerschap aangaan. Dit heeft tot gevolg dat familierelaties op gespannen voet komen te staan en jongeren pas later een eigen gezin starten. Diverse auteurs benadrukken de littekeneffecten die langdurige werkloosheid met zich mee zal brengen. Werkloosheid blijkt een negatief effect te hebben op toekomstige kansen op werk, maar ook op de hoogte van het loon dat gepaard gaat met toekomstig werk (e.g. Stewart, 2007). Er wordt in sommige gevallen zelfs gesproken over een 'verloren generatie', omdat menselijk kapitaal verloren gaat en de jongeren van nu hinder zullen blijven ondervinden van (de gevolgen van) de huidige arbeidsmarktproblematiek (Scarpetta, Sonnet, & Manfredi, 2010).

Dit onderzoek speelt in op dit maatschappelijk vraagstuk door op een interdisciplinaire wijze, op basis van sociologische, psychologische en economische theorieën, te onderzoeken hoe individuele employability de kans op werk onder jonge mensen in Nederland beïnvloedt. Veel empirisch onderzoek met betrekking tot dit onderwerp is cross-sectioneel en richt zich op het wel of niet werken van individuen op één tijdstip. Door deze vraag door de tijd heen te onderzoeken, kunnen individuele ontwikkelingen onderzocht worden, kan een beter beeld gevormd worden van de richting van de relatie en levert dit onderzoek een bijdrage aan het wetenschappelijk debat.

2. Theoretische verkenning

Of individuen wel of niet werken kan theoretisch gezien niet alleen door aspecten van employability verklaard worden, maar is ook afhankelijk van de context waarin deze relatie geplaatst wordt. In deze sectie worden achtereenvolgens employability als theoretisch concept, de Nederlandse arbeidsmarkt als context en relevante socio-demografische factoren toegelicht.

2.1. Employability en werk

De inhoud van het concept employability verandert met de tijd (McQuaid & Lindsay, 2005). Karakteristieken die de kans op werk vergroten zijn namelijk afhankelijk van de karakteristieken van de arbeidsmarkt. In een flexibele arbeidsmarkt worden andere eisen aan het individu gesteld (men moet over generieke vaardigheden beschikken) dan in een statische arbeidsmarkt (men kan zich ontwikkelen op één gebied) (Andrews & Higson, 2008). Employability wordt in veel literatuur omschreven als menselijk kapitaal, waarbij de nadruk veelal ligt op studie- en werkervaring. Een zeker niveau van educatie wordt vaak als belangrijkste aspect genoemd, omdat dit bij veel banen verplicht is (Wanberg, Watt, & Rumsey, 1996). Met de groei van de kenniseconomie is het geen bijzonderheid dat werkgevers op zoek gaan naar potentiële werknemers met een mooi diploma of relevante ervaring op zak. Door onder andere de toename van het algemene opleidingsniveau, de flexibilisering van de arbeidsmarkt en competitie op de arbeidsmarkt, worden echter hogere eisen gesteld aan individuen (Brown & Hesketh, 2004). Deze eisen vragen van individuen bepaalde vaardigheden en omstandigheden die door Amartya Sen (als in Kuklys, 2005) ook wel beschreven worden als 'functionings' en 'capabilities' (zie ook Van der Klink et al., 2011). Amartya Sen beschrijft dat bepaalde functionings en capabilities nodig zijn om individuen de kans en vrijheid te bieden acties en activiteiten te ondernemen die zij willen ondernemen (Robeyns, 2005). Wanneer individuen dus willen werken, zijn bepaalde functionings en capabilities nodig om een individu daarin

te helpen. Functionings zijn daarbij de reeds gerealiseerde vaardigheden en activiteiten. Capabilities omvatten mogelijkheden die het individu geboden krijgt om te doen wat hij/zij wil of nodig acht. Dat omvat dat wat een individu op basis van persoonlijke factoren *kan* bereiken en de mate waarin dat gefaciliteerd wordt door de omgeving. Bepaalde vaardigheden waarover men beschikt (functionings) kunnen de kans op werk vergroten en dienen dus eigenlijk als capabilities voor het realiseren van werk. Daarnaast kunnen omgevingsfactoren (capabilities) de kans op werk vergroten of verkleinen. Om welke vaardigheden en omgevingsfactoren dit volgens de literatuur gaat, wordt hierna verder toegelicht.

2.1.1. Vaardigheden en persoonlijkheid als functionings en capabilities

In de context van arbeid en employability wordt in de literatuur gesproken van diverse vaardigheden waarover een individu moet beschikken om in de huidige arbeidsmarkt werk te kunnen vinden, krijgen en/of behouden. Waar voorheen de focus lag op 'hardskills' (praktische vaardigheden) in de vorm van educatie en werkervaring, zijn de zogenaamde 'softskills' – houding- en gedragsaspecten – inmiddels het belangrijkste voor het verkrijgen of behouden van werk (Robles, 2012). Deze vaardigheden zijn beroep- of sectoroverstijgend en zijn algemener inzetbaar dan hardskills. Hierbij ligt in relatie tot employability en de arbeidsmarkt, de focus voornamelijk op proactiviteit en flexibiliteit.

Proactiviteit kan gezien worden als processen van *anticiperen* en *optimaliseren* (Van der Heijde & Van der Heijden, 2006). Jongeren die meer aan zelfreflectie doen, sneller op zoek gaan naar activiteiten en informatie die hun positie kunnen verbeteren en inzetten op vaardigheden die nodig zijn, zullen beter in staat zijn arbeidskansen te identificeren en te realiseren dan jongeren die deze gedragingen niet vertonen (Seibert, Crant, & Kraimer, 1999). Proactiviteit kan onderverdeeld worden in de persoonlijkheidseigenschappen 'extraversie' en 'nauwgezetheid' (Bateman & Crant, 1993). Extraversie omschrijft namelijk de mate waarin iemand ambitieus en sociaal vaardig is. Er wordt daarbij de aandacht gevestigd op activiteit, assertiviteit en interpersoonlijke interactie, wat niet alleen direct de kansen op werk vergroot, maar wat er ook toe lijkt te leiden dat iemand meer sociale contacten heeft en deze gemakkelijker onderhoudt (Baay, 2015). Zoals we in sectie 2.1.2. zullen zien, is dit sociale netwerk van groot belang voor het realiseren van werk. Nauwgezetheid wordt gevormd door de mate van organisatie, volharding, motivatie

en doelgericht werken (Bateman & Crant, 1993), wat in veel literatuur ook wel wordt omschreven als de wil en het gedrag om iets te bereiken (Peabody & Goldberg, 1989). Bateman en Crant (1993) vestigen naast deze twee persoonlijkheidseigenschappen ook de aandacht op het belang van de behoefte aan prestatie en aan dominantie. Deze concepten zijn echter vooral bekend in theorieën met betrekking tot gedrag binnen organisaties, en daarmee gericht op behoud van werk. Zij zijn minder van toepassing op jongeren die de transitie naar de arbeidsmarkt nog aan het maken zijn of moeten maken. Deze onderdelen van proactiviteit zijn hier daarom minder van toepassing.

Diverse auteurs leggen naast proactiviteit ook de nadruk op flexibiliteit (e.g. Van der Heijde & Van der Heijden, 2006). Het gaat daarbij om de wil en de mogelijkheid van een individu om zijn of haar persoonlijke factoren aan te passen aan de vraag van de arbeidsmarkt. Daarbij is te denken aan snel herstel bij een afwijzing, maar ook aan acceptatie van een baan die niet geheel overeenkomt met de wensen van het individu. Door de toegenomen competitie op de arbeidsmarkt worden kansen op werk eerder gerealiseerd wanneer een individu bereid is de eigen wensen opzij te zetten voor datgene wat vanuit de arbeidsmarkt aangeboden wordt. Wanneer men bereid is werk aan te nemen onder de gevraagde condities dan is de kans groter dat men binnen de huidige arbeidsmarkt kan werken, maar vooral ook kan blijven werken. Dat laatste wordt vooral steeds belangrijker door snel veranderende baaneisen (Van der Heijde & Van der Heijden, 2006). Waar proactiviteit dus gericht is op handelen vanuit doelen en wensen van de individu, is flexibiliteit gericht op het inspelen op veranderingen die buiten de macht van het individu liggen. Openheid voor verandering is daarom een belangrijk aspect voor de kans op werk, dat volgens Wanberg en Banas (2000) gevormd wordt door een mate van zelfvertrouwen en optimisme. Die openheid om te veranderen/aan te passen staat in positieve relatie met het om kunnen gaan met onzekerheden in het werkveld (Fugate et al., 2004). Te denken is aan reorganisaties of transities van werk naar werk door tijdelijke contracten. Door een flexibele houding kan een individu aantrekkelijk blijven voor diverse, veranderende werkdomeinen (Fugate et al., 2004; McQuaid & Lindsay, 2005).

Er zijn naast deze twee softskills, proactiviteit en flexibiliteit, ook diverse andere vaardigheden die als belangrijk geacht worden door werkgevers en door jongeren (Robles, 2012). Proactiviteit en flexibiliteit zijn echter twee overkoepelende concepten

die een indicatie kunnen geven van de persoonlijke investering in de eigen employability. Daarom wordt hier niet verder uitgewijd naar andere softskills dan deze twee.

Hypothese 1: Naarmate jongeren extravertter zijn, hebben zij meer kans op werk.

Hypothese 2: Naarmate jongeren nauwgezetter zijn, hebben zij meer kans op werk.

Hypothese 3: Naarmate jongeren meer zelfvertrouwen hebben, hebben zij meer kans op werk.

Hypothese 4: Naarmate jongeren meer open zijn, hebben zij meer kans op werk.

2.1.2. De individuele context en sociale omgeving als capabilities voor werk

De mogelijkheden die een individu heeft om aan het werk te komen worden sterk bepaald door omgevingsfactoren. Er is daarbij in de literatuur een tweedeling te vinden tussen het persoonlijk netwerk van de individu en macrofactoren op arbeidsmarktniveau. De macrofactoren worden verder toegelicht in sectie 2.2. Hier wordt ingegaan op het persoonlijk netwerk.

Binnen het individuele netwerk wordt *sociaal kapitaal* van belang geacht voor zowel het vinden van baankansen als het realiseren daarvan (Burt, 1997). Sociaal kapitaal wordt in de literatuur op verschillende manieren gebruikt (Portes, 1998), maar omvat in het kader van dit onderzoek een interpersoonlijke dimensie van employability (Fugate et al., 2004). Het omvat het netwerk van mensen dat het individu kan en vooral wil voorzien van hulpmiddelen om waar nodig in te zetten. Het gaat daarbij om zowel materialistische (i.e. geld) als symbolische (i.e. steun) hulp (Bourdieu, 2010; Fugate et al., 2004). Een groot, divers en sterk netwerk kan van positieve invloed zijn op het vinden en realiseren van carrièremogelijkheden (Portes, 1998). Dit sociaal kapitaal wordt in de literatuur uiteengezet in twee vormen, namelijk overbruggend en bindend sociaal kapitaal (Putnam, 2000). Overbruggend sociaal kapitaal omschrijft de grootte en diversiteit van het netwerk waarover men beschikt en omvat relaties op grotere afstand (Woolcock, 2002). Een groot en divers netwerk verschaft meer informatie en kan op meer plekken invloed uitoefenen. Bindend sociaal kapitaal omvat de sterkte en de betrouwbaarheid van het netwerk gerelateerd aan relaties tussen familieleden, goede vrienden en burens, welke van belang zijn voor de hoeveelheid hulp of invloed die van het netwerk uit kunnen gaan (Bourdieu, 2010; Coleman, 1988). Een jongere die dus goed ingebed is in meerdere instituties, waaronder school, verenigingen, vriendenkring, familie enzovoorts, zal meer profijt

hebben van zijn of haar netwerk (Portes, 1998). Dat netwerk wordt deels gevormd door sociale structuren waarin men geboren wordt en opgroeit, maar ligt niet vast. Zij wordt ook deels beïnvloed door proactief gedrag en netwerkgedrag als vormen van investering (Baay, 2015). Individuen met een extraverte persoonlijkheid zullen daarom meer en betere contacten hebben.

Hypothese 5: Het verband tussen extraversie en de kans dat iemand werkt, wordt gedeeltelijk verklaard door overbruggend sociaal kapitaal.

Hypothese 6: Het verband tussen extraversie en de kans dat iemand werkt, wordt gedeeltelijk verklaard door bindend sociaal kapitaal.

Nauw verbonden aan het concept van sociaal kapitaal is *cultureel kapitaal*. Cultureel kapitaal beschrijft de vorm en attributen van een bepaalde cultuur die op kinderen overgedragen worden. Het gaat dan om onder andere smaken, voorkeuren, houding, taalgebruik en consumptiepatronen. Bourdieu (2010) geeft hierbij drie verschillende vormen weer, waarbij voor het huidige vraagstuk de 'geïstitutionaliseerde' en de 'belichaamde' vorm van belang zijn. De belichaamde vorm omschrijft Bourdieu als het integreren van de zojuist benoemde cultuureigenschappen in de zelf. De geïstitutionaliseerde vorm omvat een officiële erkenning via diploma's, academische titels en dergelijken, wat volgens Bourdieu een wettelijke erkenning is van het culturele bereik van een sociale klasse. De Nederlandse samenleving lijkt echter meritocratischer te zijn geworden (Vrooman, Gijssberts, & Boelhouwer, 2014), wat inhoudt dat de positie van een individu binnen die samenleving steeds meer bepaald wordt door zijn of haar eigen verdiensten. In de moderniseringstheorie wordt deze verschuiving van *ascription* (toeschrijving), naar *achievement* (bereiken) beschreven (Blau & Duncan, 1967). Dat wat men vanuit zijn milieu meekrijgt is niet meer bepalend voor het onderwijsniveau dat behaald kan worden en er is daarom ook een afname van scholingsverschillen waarneembaar tussen diverse sociale milieus (Breen, Luijkx, Müller, & Pollak, 2009; Buis, 2010). Er is meer sprake van mobiliteit, maar wel over geringe afstand. Het onderwijspeil blijkt dus gelijkter te worden, maar tegelijkertijd wordt door diploma-inflatie het onderwijspeil minder belangrijk voor de positie op de arbeidsmarkt. Er vindt een verschuiving plaats van het belang van deze *hardskills* naar het belang van *softskills* (Brown, Hesketh, & Williams, 2003). Dit betekent dat de geïstitutionaliseerde vorm van cultureel kapitaal minder belangrijk wordt wanneer diverse sociale groepen

vergeleken worden, maar de belichaamde vorm als basis voor houding en gedrag wel relevant blijft. In een rapport over verschillen in Nederland van het Sociaal Cultureel Planbureau (Herweijer & Josten, 2014) wordt weergegeven dat er over het algemeen een daling waarneembaar is in het directe effect van het beroepsniveau van ouders op dat van het kind, maar dat er een verschil blijft bestaan tussen hogere en lagere sociale klassen, wat mogelijk te verklaren is door de verschillen in softskills. Dit verschil is voornamelijk waarneembaar wanneer gekeken wordt naar etnische herkomst. De achterstand van niet-westerse allochtonen op die van autochtonen met hetzelfde opleidingsniveau is vrijwel constant gebleven tussen 2001 en 2012 (Huijnk, 2013).

Cultureel kapitaal bepaalt voor een groot gedeelte de manier waarop relaties vormgegeven zijn en worden, maar ook met wie men relaties aangaat. Zo blijken laagopgeleiden vaker met laagopgeleiden om te gaan en hoogopgeleiden met hoogopgeleiden (Herweijer & Josten, 2014). Cultureel kapitaal kan daarom enerzijds teruggevonden worden in het sociaal kapitaal van een individu. Daarnaast komt het belang van de culturele achtergrond in Nederland nog voornamelijk terug in de reactie van werkgevers op de etnische herkomst en in de besproken softskills, zoals proactiviteit en flexibiliteit. Cultureel kapitaal wordt daarom niet als zelfstandig concept meegenomen, maar als onderdeel van sociaal kapitaal, van softskills en als de demografische factor etniciteit (zie sectie 2.3.).

2.2. De Nederlandse arbeidsmarkt: een context

De relatie tussen dimensies van employability en het verkrijgen van werk is sterk afhankelijk van de landelijke context. In de literatuur wordt met betrekking tot employability regelmatig gerefereerd aan het succes in Silicon Valley, Amerika, waar flexibele, tijdelijke banen de norm zijn en waar investering in de employability van (potentiële) werknemers vruchten afwerpt (Hyde, 2003). De arbeidsmarkt in Nederland met werkzekerheidsregelingen en collectieve arbeidsovereenkomsten (cao) lijkt echter een andere uitwerking te hebben op de vorm en het effect van employability (Pruijt & Derogee, 2010). Door de strenge ontslagregulering en goede arbeidsovereenkomsten is er in Nederland een win-win situatie tussen werkgevers en werknemers. Werkgevers wensen namelijk meer flexibiliteit, maar door de sterke vakbonden wordt dit in de cao's afgezet tegen meer investering in employability van de werknemers. Op die manier wordt enerzijds geïnvesteerd in werkzekerheid van de

werknemers en anderzijds in de flexibiliteit en mobiliteit die werkgevers verlangen. Dit betekent dat deze vormen alleen op collectieve manier gehanteerd kunnen worden (Pruijt & Derogee, 2010), maar ook dat zij die de arbeidsmarkt nog moeten betreden zelf of tijdens hun studie in employability moeten investeren.

Deze investering in employability zou moeten leiden tot het vinden en realiseren van werk. Er zijn echter toch enkele factoren die individuen, ondanks een hoge mate van employability, kunnen belemmeren in het vinden of behouden van werk. Het gaat daarbij om factoren aan de vraagzijde van de arbeidsmarkt. McQuaid en Lindsay (2005) beschrijven hierin het effect van de regio, de sector en de macro-economie. Arbeidsvraagcondities kunnen verschillen per sector, waardoor de sector waarin een jongere geschoold is en werkzaam wil zijn van grote invloed is. Op de Nederlandse arbeidsmarkt zien we namelijk enerzijds sectoren waar oververtegenwoordiging is en waar werkloosheid een groot probleem is. Anderzijds zijn er sectoren waar sprake is van personeelstekorten en daardoor een hoge werkdruk (Muffels, 2001). Het UWV (2014a) geeft in een arbeidsmarktprognose van 2014-2015 bijvoorbeeld weer dat er meer banen zijn in de marktsector dan in de collectieve sector en dat er specifiek meer banengroei is in onder andere arbeidsbemiddeling en groothandel dan in zorg en welzijn en industrie. Wat betreft de sector is een andere belangrijke vraag hoeveel anderen in dezelfde sector werk zoeken. Hoe groot is de beroeps populatie per sector in verhouding tot de grootte van die sector? Daarmee wordt employability een relatief begrip, wat zich afzet tegen de employability van anderen (Brown et al., 2003). Ten slotte heeft de economische situatie van het land grote invloed op de mate waarin individuele employability effect heeft. Dit bepaalt namelijk de kwantiteit van banen over het algemeen. De recessie van de afgelopen jaren heeft geleid tot een afname van banen (Smeeding & Thompson, 2011). Er is bijvoorbeeld vaak sprake van outsourcing naar het buitenland vanwege loonkosten of een afname van werkgelegenheid door een afname van consumptie. In tijden dat het economisch goed gaat met het land zal hier minder sprake van zijn en zullen over het algemeen meer banen beschikbaar zijn (Brown et al., 2003; Clarke, 2008).

2.3. Socio-demografische factoren en werk

Wanneer de relatie tussen employability en werkpatronen wordt bekeken, moet rekening gehouden worden met enkele socio-demografische factoren. Eén daarvan is de etniciteit van het individu. Andriessen et al. (2012) tonen met een empirisch onderzoek aan dat discriminatie op basis van etniciteit binnen de Nederlandse arbeidsmarkt nog steeds plaatsvindt. Individuen van Marokkaanse afkomst blijken hier het meest door geraakt te worden en ook Turkse, Surinaamse of Antilliaanse individuen worden minder snel aangenomen dan autochtonen. In de literatuur wordt voornamelijk gesproken over deze achterstand van niet-westerse allochtonen (Andriessen et al., 2012). Het lijkt daarom een minder groot probleem te zijn voor westerse allochtonen. Een andere bepalende factor is de mate van familieverantwoordelijkheden, zoals zorg voor kinderen of mantelzorg. Dit kan beperkingen opleggen ten aanzien van ontwikkelingen in employability en dus ten aanzien van het vinden en realiseren van werk (Clarke, 2008). Dit staat in verband met genderstereotypen: van vrouwen wordt gedacht dat zij deze familieverantwoordelijkheden hebben, wat de toegang tot arbeid ongelijk kan maken. Ze worden nog vaak ingeschat als minder toegewijd aan het werk, ongeacht of dit waar is of niet (Clarke, 2008) en bezetten minder hoge posities (Harvey, 2001). Gender is daarom voor de relatie tussen employability en de kans op werk een belangrijke factor. Ten slotte heeft de fysieke gesteldheid invloed op employability. Iemand kan over de juiste vaardigheden en karakteristieken beschikken voor bepaald werk, maar kan vanwege een fysieke belemmering als minder employable ervaren worden door een werkgever (McQuaid & Lindsay, 2005). Het gaat bij deze factoren, in tegenstelling tot eerder genoemde persoonlijke factoren, om factoren waar de individu zelf weinig of geen invloed op heeft. Voorgaande individuele factoren kunnen de kans op werk belemmeren, evenals de weergegeven externe factoren aan de vraagkant van de arbeidsmarkt. Deze zullen dan ook als controlevariabelen meegenomen worden in het onderzoek.

2.4. Conclusie van de theoretische verkenning

De focus op menselijk kapitaal, wanneer het gaat om employability, lijkt verouderd als gekeken wordt naar de ontwikkelingen die de Nederlandse arbeidsmarkt doorgemaakt heeft. Door een algemene verhoging van het opleidingsniveau, kan er gesproken worden over diploma-inflatie. Steeds meer lijken softskills, waaronder

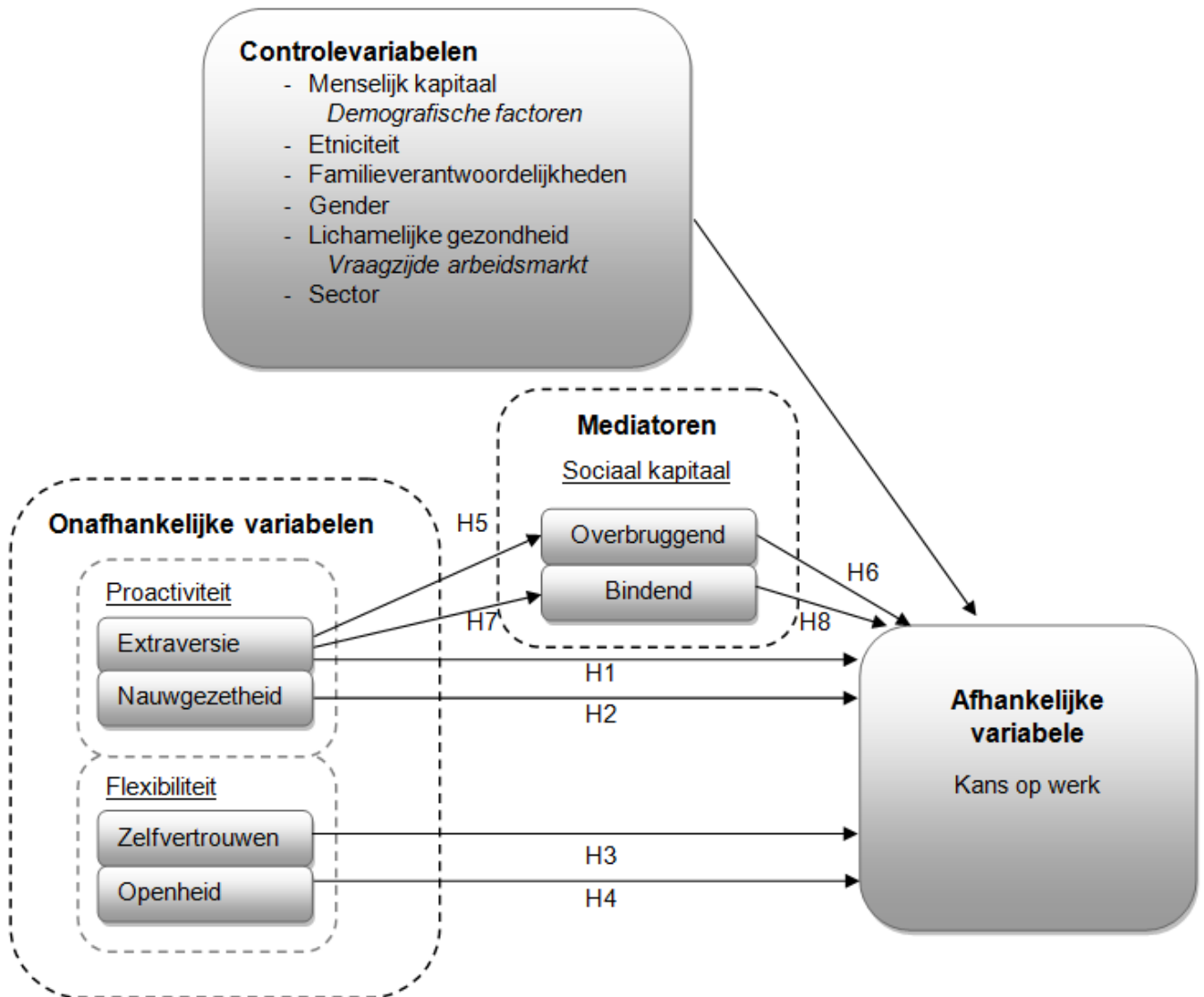
gedrags- en houdingsfactoren, te bepalen of iemand werk kan verkrijgen of behouden. Hierbij spelen theoretisch gezien proactiviteit, waaronder extraversie en nauwgezetheid, en flexibiliteit, waaronder zelfvertrouwen en openheid, een cruciale rol. Er komt echter wel naar voren dat deze individuele factoren belemmerd of versterkt kunnen worden door contextuele factoren, waaronder enerzijds het overbruggend en bindend sociale netwerk en anderzijds socio-demografische factoren (ethniciteit, gender, familieverantwoordelijkheden, fysieke gesteldheid). De meningen zijn nog verdeeld over de rol die cultureel kapitaal in relatie tot werk speelt. Er lijkt een afname te zijn in het effect van sociale klassen, doordat er meer sprake is van mobiliteit, voornamelijk in opleidingsniveau. De sociale klasse blijkt echter wel nog van belang als basis van communicatieve en gedragsmatige aspecten, die binnen de huidige arbeidsmarkt juist belangrijker lijken te worden.

3. Vraagstelling

Voorgaande literatuurverkenning geeft inzicht in aspecten die betrekking hebben op de relatie tussen employability en werk. Hierin is onder andere naar voren gekomen dat in de literatuur meerdere aspecten van employability zich steeds ontwikkelen. Er wordt steeds iets anders verstaan onder wat jongeren employable maakt. Er is met betrekking tot employability een groeiende interesse voor softskills in plaats van hardskills voor kansen op werk. Dit is de reden dat de focus in dit onderzoek op de softskills ligt. Bovendien levert dat een grotere bijdrage aan het wetenschappelijk veld, omdat er wat betreft hardskills, waaronder opleiding en werkervaring, al meer empirisch onderzocht is.

Er is over het algemeen een tweedeling in aspecten van employability te maken, namelijk enerzijds de aspecten waar het individu invloed op kan uitoefenen (waaronder zijn/haar netwerk en persoonlijke houding en vaardigheden) en anderzijds de aspecten die buiten de macht van het individu liggen (vraagzijde van de arbeidsmarkt). Dit onderzoek richt zich op de factoren waar het individu zelf invloed op uit kan oefenen, omdat dit inzichten kan bieden in de rol die jongeren zelf spelen in hun kansen op de arbeidsmarkt. Door een onderzoek door de tijd heen te doen, kan namelijk bekeken worden wat het effect van persoonlijke investering in employability is op het verkrijgen en/of behouden van werk. De hoofdvraag die in dit onderzoek centraal staat is: *Wat is het effect van employability op de kans op werk onder jongeren in Nederland tussen 2008 en 2013?* In het onderzoeken van deze relatie wordt specifiek aandacht besteed aan de softskills en het sociaal netwerk als belemmerende of versterkende factoren voor de kans op werk. Het onderzoek omvat daarom de volgende deelvragen: (1) *Wat is het effect van proactiviteit op de kans op werk onder jongeren in Nederland?* (2) *Wat is het mediërende effect van sociaal kapitaal in deze relatie?* En (3) *Wat is het effect van flexibiliteit op de kans op werk onder jongeren in Nederland?* Met de focus op deze aspecten van employability, worden overige factoren als controlevariabelen meegenomen (figuur 3.1).

Figuur 3.1. Conceptueel model



4. Methode & Data-analyse

Dit onderzoek omvat een kwantitatieve empirische analyse, waarbij theorieën over de relatie tussen employability en kansen op werk binnen de Nederlandse arbeidsmarkt worden getoetst. Het onderzoek heeft daarmee een verklarend karakter (Neuman, 2012). Hierna wordt toegelicht hoe de data en de populatie eruit zien. Vervolgens wordt een weergave van de operationalisering van de gehanteerde concepten gegeven en wordt toegelicht hoe de analyse vorm krijgt.

4.1. Data

Voor dit onderzoek zal gebruik gemaakt worden van de LISS (Longitudinal Internet Studies for the Social sciences) datapanel, uitgevoerd door CentERdata (Tilburg University, Nederland). Deze datapanel omvat kwantitatieve data van een longitudinaal, online onderzoek waarbij sinds 2007 jaarlijks leden van ongeveer 10.000 Nederlandse huishoudens door middel van online enquêtes bevraagd worden. Het onderzoek is door gebruik van deze data gebaseerd op secundaire data (Bryman, 2012). Respondenten in de datapanel zijn willekeurig geselecteerd (Scherpenzeel, 2009), wat de kans vergroot dat metingen aansluiten bij eigenschappen van de hele populatie en generaliseren tot de mogelijkheden behoort (Neuman, 2012). Jaarlijks worden in het kader van de LISS-datapanel 10 vragenlijsten afgenomen, op verschillende domeinen, waaronder: gezondheid, religie en etniciteit, sociale integratie en vrije tijd, familie en huishouden, werk en school, persoonlijkheid, politiek en waarden en drie vragenlijsten met betrekking tot de economische situatie. Daarnaast worden maandelijks enkele achtergrondvariabelen gecontroleerd, waaronder de belangrijkste bezigheid (studie, werk, werkzoekend enzovoorts), de hoogst afgeronde opleiding en de woonplaats.

Een onderzoek op basis van paneldata biedt, in tegenstelling tot cross-sectionele data, de mogelijkheid om employability en het effect daarvan op werkkansen van individuele jongeren door de tijd heen te bekijken en individuele ontwikkelingen in kaart te brengen. Het biedt ook een gedegenere basis om naar causaliteit van relaties te kijken (Frees, 2004). Er moet echter ook een kritische noot geplaatst worden bij het gebruik van deze data. Het gaat namelijk om secundaire data, die niet van oorsprong gericht is op het meten van employability. Dit kan betekenen dat er bij onderdelen van employability mogelijk afgedaan wordt aan de validiteit van de meting of dat bepaalde variabelen niet als dusdanig in de data opgenomen zijn (Bryman, 2012). Het voordeel van deze paneldata om individuele ontwikkelingen te bekijken en daardoor betere voorspellingen te doen over de onderzochte relatie weegt echter zwaarder dan het nadeel van deze data.

4.2. Populatie

De populatie bestaat uit een selectie van jongeren tussen 16 en 30 jaar. Hierbij wordt afgeweken van de meest gebruikelijke bovengrens van 27 jaar. Dit heeft enerzijds te maken met een analyse-aspect: de steekproef is groter, waardoor resultaten robuuster zijn. Anderzijds worden op die manier zowel individuen meegenomen die op jonge leeftijd aan het werk gaan, maar wordt er ook rekening gehouden met de algemene trend in Nederland om langer te studeren en later de arbeidsmarkt op te gaan (Ministerie van Onderwijs Cultuur en Wetenschap, 2013). Door deze doelgroep te hanteren wordt verwacht dat de groep die startende is op de arbeidsmarkt en die meer te maken heeft met de flexibilisering op de arbeidsmarkt onderzocht wordt. Met dit onderzoek wordt een beeld gegeven van jongeren in de gehele populatie die werkend of werkzoekend zijn. Een tweede selectiecriteria is daarom gebaseerd op de belangrijkste bezigheid van de respondenten (zie operationalisering voor een verder toelichting). De steekproef bestaat hiermee uit een n van 1051 jongeren in 2008. Er wordt over een tijdspad van 6 jaar gemeten (2008 t/m 2013). Het is goed er rekening mee te houden dat jongeren vanwege uitval gedurende de panel uit de steekproef kunnen vallen (Callegaro et al., 2014). Dit houdt in dat deelnemers aan de panel kunnen veranderen en de steekproef niet meer gelijk is aan de groep waarmee gestart werd. Dit kan gevolgen hebben voor de representativiteit en leiden tot een meetfout, omdat individuen die afvallen bepaalde gelijke karakteristieken kunnen hebben waardoor zij meer kans hebben op uitval. Hier kan op ingespeeld worden

door de steekproef op basis van bepaalde karakteristieken te wegen aan de populatie (Chen, Gelman, Tracy, Norris, & Galea, 2012). In de LISS panel blijkt dat er drie categorieën zijn die significant meer kans hebben om uit te vallen, namelijk: ouderen (75+), huishoudens zonder internetverbinding en huishoudens waar één of meer gehandicapten wonen (De Vos, 2010). Daarnaast bleek de non-respons van bepaalde groepen hoog (CentERdata, n.d.). In de LISS panel is hierop ingespeeld door in 2009, 2011 en 2013 de respondenten aan te vullen. In 2009 en 2013 gebeurde dit op gestratificeerde manier (Johnson, 2008) op basis van huishoudtype, leeftijd en etniciteit, omdat de respons van bepaalde groepen binnen die categorieën onder het gemiddelde lag en er door oververtegenwoordiging van deze groepen meer tegemoetgekomen werd aan de representativiteit van de steekproef. In 2011 werd de groep respondenten op willekeurige wijze aangevuld (CentERdata, n.d.). Dit betekent voor het huidige onderzoek wel dat er respondenten zijn die slechts één jaar deelgenomen hebben in de panel (dat kan 2008 zijn, maar ook 2010 of 2011), maar ook respondenten die 5 of 6 jaar achtereen deelgenomen hebben. Omdat er over het algemeen relatief weinig uitval is onder de leeftijdscategorie die in dit onderzoek gehanteerd wordt (De Vos, 2010), wordt de herijking door CentERdata als voldoende geacht.

4.3. Operationalisering

4.3.1. *Afhankelijke variabele*

De afhankelijke variabele in dit onderzoek wordt omschreven als 'de kans op werk'.

De **kans op werk** wordt gemeten door te kijken of individuen op ieder meetmoment werkzaam zijn op de arbeidsmarkt of niet. In de LISS-datapanel is de variabele 'belangrijkste bezigheid' opgenomen, die maandelijks gecontroleerd wordt. De antwoordmogelijkheden zijn voor dit onderzoek omgezet in drie categorieën, namelijk 'werkend', 'werkzoekend' en 'overige'. Onder *werkend* vallen zij die betaald werk in loondienst verrichten, zij die werken in of meewerkend zijn in een gezins- of familiebedrijf, zij die vrijwilligerswerk doen en zij die vrije beroepsbeoefenaar, freelancer of zelfstandige zijn. Vrijwilligerswerk wordt hier meegenomen, omdat dit eveneens een groep omvat die actief is op de arbeidsmarkt. Bovendien hebben zij een betere status door het opdoen van werkervaring en netwerk mogelijkheden dan werkzoekenden. *Werkzoekend* zijn zij die geantwoord hebben: 'zoekt werk na verlies

werkkring', 'zoekt voor het eerst werk' of 'vrijgesteld van werkzoeken na verlies van werkkring'. Alle andere categorieën vallen onder *overigen*. De interesse voor dit onderzoek ligt bij individuen die actief zijn op de arbeidsmarkt, dus: werkenden en werkzoekenden. Er wordt een percentage uitgerekend dat men in een jaar werkzaam is. Dit wordt alleen berekend over de maanden dat men werkend of werkzoekend is. Op die manier kan gemeten worden wat de kans is dat iemand iemand werkend is ten opzichte van werkzoekend.

4.3.2. **Onafhankelijke variabelen**

De onafhankelijke variabelen die in dit onderzoek centraal staan zijn proactiviteit, flexibiliteit en sociaal kapitaal.

Proactiviteit wordt gemeten in maten van extraversie en nauwgezetheid als onderdelen van de Big Five vragenlijst (Bateman & Crant, 1993; IPIP, n.d.-a). De Big Five vragenlijst is een vragenlijst die erop gericht is vijf gebieden van de persoonlijkheid te meten, waaronder extraversie, nauwgezetheid, mildheid, emotionele stabiliteit en intellectuele autonomie (IPIP, n.d.-a). De korte versie van deze vragenlijst is opgenomen in de LISS datapanel. De vragen met betrekking tot extraversie en nauwgezetheid worden hier gebruikt. Voor beide zijn 10 items in de vragenlijst opgenomen, waarbij men op een Likertschaal (Bryman, 2012) van 1 (helemaal onjuist) tot en met 5 (helemaal juist) antwoord kan geven. De tussenwaarden hebben eveneens een waarde gekregen (tamelijk onjuist, juist noch onjuist en tamelijk juist). Respondenten kunnen hierbij aangeven in welke mate de beschrijvingen in de items henzelf als persoon beschrijven. In de Lisspanel zijn deze stellingen als volgt voorgelegd:

'Op de volgende schermen staan formuleringen die het gedrag van mensen beschrijven. Gebruikt u de antwoordschaal hieronder om te beschrijven hoe nauwkeurig elke uitdrukking u (als persoon) beschrijft. Beschrijf uzelf zoals u nu in het algemeen bent, niet zoals u in de toekomst wilt zijn. Beschrijf uzelf eerlijk zoals u uzelf ziet in verhouding tot andere mensen die u kent van hetzelfde geslacht en van ongeveer dezelfde leeftijd. Leest u elke formulering zorgvuldig en klik dan op het bolletje dat overeenkomt met het nummer op de schaal.'

Voorbeelden van de voorgelegde stellingen zijn: *'ben altijd voorbereid'* en *'blijf op de achtergrond'*. De richting van de schalen verschilt. Sommige schalen zullen daarom omgepoold worden, waarna de som van de gescoorde punten van de 10 items een totale schaalscore kan vormen (IPIP, n.d.-b). Extraversie heeft daarbij een Cronbach's alpha van 0,87 en nauwgezetheid een van 0,79 (IPIP, n.d.-a). Beide itemsamenstellingen hebben daarmee een hoog betrouwbaarheidsgehalte. De hele itemlijst is in bijlage 1 opgenomen.

Flexibiliteit wordt volgens Wanberg en Banas (2000) gevormd door een mate van zelfvertrouwen en optimisme. In dit onderzoek wordt daarom gebruik gemaakt van de Rosenberg Self-Esteem scale (Rosenberg, 1979) om het zelfvertrouwen van individuen te meten. Dit houdt in dat 10 items worden voorgelegd die het individu kan beantwoorden op een Likertschaal van 1 (helemaal niet mee eens) tot en met 7 (helemaal mee eens). Daarbij wordt gevraagd: *'Geef bij onderstaande stellingen aan of u het er mee oneens of mee eens bent.'* Voorbeelden van gebruikte stellingen zijn: *'Ik ben geneigd mezelf een mislukking te vinden'* en *'Ik ben in staat om dingen net zo goed te doen als de meeste andere mensen'*. De gehele itemlijst is in bijlage 2 opgenomen. Na ompoling van de negatief geschaalde items, kan de som van de scores als schaalscore dienen (Ciarrochi & Bilich, 2006). Daarnaast wordt het belang dat individuen aan de waarde 'open' hechten gemeten, om een beeld te krijgen van de openheid van individuen. Dit gebeurt door te vragen in welke mate de waarde 'open' een belangrijke leidraad vormt in het leven van de respondent. Hierbij kan eveneens op een schaal van 1 (zeer onbelangrijk) tot en met 7 (zeer belangrijk) gescoord worden.

In de meting van **sociaal kapitaal** wordt een onderscheid gemaakt tussen overbruggend en bindend sociaal kapitaal. Het overbruggend sociaal kapitaal wordt in het wetenschappelijk veld regelmatig gemeten door de mate waarin men gebonden is aan formeel geconstitueerde sociale groepen (Stone, 2001). Hier worden daarom instituties voorgelegd aan de respondenten, waaronder bijvoorbeeld 'sportvereniging' of 'vakbond'¹, met de vraag of en op welke manier men daarbij betrokken is. Daarbij zijn vijf antwoordcategorieën mogelijk: (1) geen binding, (2) geld

¹ Zie voor de volledige lijst de bijlagen.

geschonken, (3) deelgenomen aan activiteit, (4) lid en (5) vrijwilligerswerk gedaan. Deze scores worden omgezet in drie categorieën die de *mate van deelname* weergeven, omdat face to face contact meer bijdraagt aan sociaal kapitaal dan slechts economische steun (Wollebaek & Selle, 2002). Deze drie categorieën van deelname worden als volgt ingedeeld: 'geen sociaal contact' (geen binding/geld geschonken), 'gering sociaal contact' (deelgenomen aan activiteit) en 'goed sociaal contact' (lid/vrijwilligerswerk gedaan). Deze krijgen respectievelijk de scores 0, 1 en 2. Een somscore van de verschillende items bepaalt de mate waarin men sociale contacten heeft binnen instituties.

De *diversiteit* aan instituties waar men aan deelneemt, wordt gemeten door te kijken in hoeveel verschillende instituties men daadwerkelijk sociaal contact heeft (i.e. in categorie 'gering sociaal contact' of 'goed sociaal contact' valt). Daarbij worden de verenigingen die in de LISS panel bevraagd zijn, verdeeld op basis van de doelstelling die ze nastreven. Op die manier wordt onderscheid gemaakt tussen typen netwerk, zoals Wollebaek en Selle (2002) dit gedaan hebben en kan op basis daarvan de diversiteit van het netwerk van respondenten beoordeeld worden. De categorieën vormen dan 'cultureel en recreatie', 'religieus', 'semipolitieke organisaties' (waaronder humanitaire en milieuorganisaties) en 'politieke organisaties'. Hiervoor worden dummyvariabelen aangemaakt, waarbij 'geen sociaal contact' gescoord wordt wanneer een respondent binnen de categorie in geen enkele vereniging deelneemt. Er is wel sprake van deelname binnen de categorie wanneer een individu binnen één of meerdere verenigingen die tot die categorie behoren 'gering sociaal contact' of 'goed sociaal contact' scoort. De volledige verdeling van de verenigingen is opgenomen in bijlage 3.

Het bindende sociale netwerk wordt in het wetenschappelijk veld gemeten door sterkte van banden met mensen die na staan aan het individu, waaronder vrienden en familie (Putnam, 2000). De mate waarin respondenten deze relaties als positief en ondersteunend ervaren, wordt gemeten aan de hand van twee items die vragen naar het ervaren bindende (informele) netwerk van de respondent. Deze stellingen worden als volgt aan de respondenten voorgelegd: '*er zijn genoeg mensen waar ik in geval van narigheid op kan terugvallen*' en '*ik ken veel mensen op wie ik volledig kan vertrouwen*'. Deze vragen kunnen beantwoord worden met 1 = ja, 2 = min of meer of 3 = nee. Beide vragen worden omgepoold, zodat een hoge score een hoge mate van bindend netwerk weergeeft.

4.3.3. *Controlevariabelen*

De controlevariabelen in dit onderzoek omvatten een driedeling, waaronder menselijk kapitaal, socio-demografische factoren en factoren aan de vraagzijde van de arbeidsmarkt.

Menselijk kapitaal wordt gemeten aan de hand van de vraag: 'wat is de hoogste opleiding die u voltooid hebt met diploma of getuigschrift?' Daarbij zijn acht antwoordcategorieën mogelijk, lopend van 'geen opleiding' tot en met 'universitaire opleiding', welke in bijlage 4 volledig opgenomen zijn. Op basis van de theorie blijkt dat er in dit vraagstuk een onderscheid gemaakt kan worden tussen laagopgeleiden, middelbaar opgeleiden en hoogopgeleiden als het gaat om de kans op werk (McQuaid & Lindsay, 2005). De antwoordcategorieën worden daarom omgezet in deze drie categorieën, waarna een dummyvariabele gemaakt wordt waarbij laagopgeleid de referentiecategorie is.

Socio-demografische factoren

Etniciteit wordt gemeten met de variabele herkomstgroep. Deze wordt gebaseerd op enkele vragen met betrekking tot religie en etniciteit. Antwoordcategorieën daarbij zijn: Nederlands, eerste generatie westerse allochtoon, eerste generatie niet-westerse allochtoon, tweede generatie westerse allochtoon en tweede generatie niet-westerse allochtoon. In de theoretische verkenning is weergegeven dat het grootste nadeel binnen de arbeidsmarkt bij niet-westerse allochtonen lijkt te liggen (Huijnk, 2013). Er kan echter ook een taalbarrière verwacht worden bij westerse allochtonen. Daarom wordt er gekozen om met drie categorieën te werken: westerse-allochtonen (eerste en tweede generatie), niet-westerse allochtonen (eerste en tweede generatie) en autochtonen. Deze worden in drie dummyvariabelen omgezet, waarbij autochtoon de referentiecategorie is.

Familieverantwoordelijkheden hebben betrekking op mantelzorg en zorg voor kinderen. Wat betreft de zorg voor kinderen blijkt het negatieve effect op employability vaak hoger bij jonge kinderen (Leibowitz, Klerman, & Waite, 1992). In de LISS panel wordt echter niet gevraagd naar de leeftijd van het jongste kind, maar alleen naar het wel of niet hebben van kinderen. Deze variabele wordt hier dan ook op die manier gemeten. Vanwege de leeftijd van de doelgroep kan er vanuit gegaan worden dat het alleen om jonge kinderen gaat, waardoor dit geen probleem vormt. Of

de respondent mantelzorg verleent, wordt gemeten aan de hand van de vraag of het individu in de afgelopen 12 maanden informele zorg verleend heeft. Bij zowel de vraag naar kinderen als de vraag naar informele zorg kan met 'ja' of 'nee' geantwoord worden. Van beide variabelen wordt een dummyvariabele gemaakt, waarbij 'geen zorg' en 'geen kinderen' de referentiecategorieën zijn. Vervolgens wordt de variabele 'zorg' gecreëerd, waarbij *wel zorg* inhoudt dat iemand bij minstens één van beide categorieën een 1 scoort. *Geen zorg* houdt in dat de respondent op beide categorieën een 0 scoort. Dit wordt eveneens een dummyvariabele, waarbij *geen zorg* de referentiecategorie is.

Gender wordt ondanks de sterk geëmancipeerde vrouw in Nederland nog steeds als belangrijke factor gezien binnen de arbeidsmarkt (Merens & Van den Brakel, 2014). De combinatie van betaald werk en zorg en huishoudelijk werk is weliswaar steeds meer geaccepteerd, maar zoals onder andere Clarke (2008) aangeeft, leeft er onder werkgevers toch nog vaak het beeld dat vrouwen minder toegewijd zijn aan het werk, doordat zij thuis ook taken te vervullen hebben. Gender wordt hier daarom als controlevariabele meegenomen, waarbij 'man' de referentiecategorie is van de dummyvariabele die aangemaakt wordt.

Lichamelijke gezondheid wordt hier gemeten door de vraag: '*Hebt u last van één of andere langdurige ziekte, aandoening, handicap of lijdt u aan de gevolgen van een ongeluk?*' Hierop kan met 'ja' of 'nee' geantwoord worden. Hiervan wordt een dummyvariabele gemaakt, waarbij 'nee' (dus een goede gezondheid) de referentiecategorie is.

Vraagzijde arbeidsmarkt

De sector wordt in dit onderzoek meegenomen met de vraag op welk gebied de respondent het hoogste niveau van educatie afgerond heeft, omdat dit over het algemeen een indicatie geeft van de sector waarin men wil werken en waarvoor men aantrekkelijk is. Daarbij is een verdeling gemaakt zoals in bijlage 5. Deze sectoren worden op basis van een onderzoeksrapport van het UWV (2014b), waarin de ontwikkeling van de werkgelegenheid tussen 2008 en 2013 weergegeven wordt, en een artikel in de Elsevier (2013) over kansen op de arbeidsmarkt per studierichting, omgezet in kansrijke en kansarme sectoren. Er wordt vervolgens een dummyvariabele aangemaakt, waarbij 'kansrijke sectoren' de referentiecategorie is.

4.4. Analyse

In de theoretische verkenning is naar voren gekomen dat verwacht wordt dat proactiviteit, flexibiliteit en sociaal kapitaal een positief effect hebben op de kans dat jongeren werken. Deze relatie wordt voor de gehele steekproef getoetst, om te kijken of deze onderdelen van employability daadwerkelijk de werkkansen voor Nederlandse jongeren in de crisisjaren tussen 2008 en 2013 hebben vergroot. De analyses die plaatsvinden worden uitgevoerd met behulp van het statistisch programma Stata, versie 12.

Er is in dit onderzoek sprake van enkele latente variabelen (Field, 2013) waarvoor diverse relevante items geselecteerd zijn, daarom zullen er allereerst enkele factoranalyses gedaan worden. Met een factoranalyse kan bepaald worden of er gedeelde variantie in de data aanwezig is wanneer gekeken wordt naar de items en bepaalde items daarom samengepakt kunnen worden in één factor (Field, 2013). Voordat een factoranalyse uitgevoerd wordt moet voldaan worden aan enkele assumpties, waaronder een steekproef van minimaal 300 respondenten (Comrey & Lee, 1992); variabelen van ratio, interval of quasi-interval niveau; geen uitschieters; minimaal één correlatie tussen items van minimaal 0,3 en maximale correlaties tussen items van 0,8 om multicollineariteit te voorkomen (Field, 2013). Een normale verdeling versterkt te de analyses, maar is niet noodzakelijk. Ten slotte moet de homogeniteit van de items, welke wordt gemeten door middel van een Kaiser-Meyer-Olkin meting, een waarde hebben die hoger dan 0,5 is om items onder één factor te kunnen pakken (Field, 2013).

Proactiviteit is één van de latente variabelen, die gemeten wordt door extraversie en nauwgezetheid. Zoals bij de operationalisering vermeld is, zijn de factoren en betrouwbaarheid van deze items reeds bekend. Er wordt toch een bevestigende analyse gedaan om te kijken of dit voor deze data ook geldt.

De latente variabele flexibiliteit wordt gemeten door de 'self-esteem' schaal en door een item met betrekking tot openheid. Deze worden bekeken met een factoranalyse. Factoren met een Eigenwaarde die hoger is dan 1 worden meegenomen. Die Eigenwaarde geeft weer van welk belang de factor is voor het meten van de variabele (Field, 2013), waarbij hier het criterium van Kaiser wordt gebruikt (waarde van 1 als grens). Deze grens wordt gecontroleerd aan de hand van een screeplot. Items die een factorlading hebben die hoger is dan 0,4 horen bij die factor. Omdat het geen probleem is voor de vraagstelling dat factoren onderling

correleren, wordt een oblique rotatie toegepast om factorladingen zo verdeeld mogelijk te krijgen. Vervolgens wordt door middel van berekening van de r^2 gekeken hoe sterk de correlatie is tussen de verschillende factoren. Afhankelijk van de r^2 en de variantie die de factor(en) verklaart/verklaren worden de factoren gekozen. Op basis van de Cronbach's alpha kan vervolgens berekend worden wat de mate van interne consistentie is en hoe betrouwbaar de meting dus is. Voor flexibiliteit wordt eveneens de onderlinge correlatie van de factoren gemeten. Een generalized least-squares factoranalyse kan meten welke proportie van de variantie verklaard wordt door de factoroplossing en geeft zicht op hoe goed de oplossing past (Field, 2013).

Voor sociaal kapitaal wordt op gelijke wijze een factoranalyse uitgevoerd. Hierbij wordt verwacht dat er twee factoren zullen zijn, waarbij de ene gericht is op meting van het overbruggend netwerk (diversiteit en mate van deelname aan instituties) en de andere op het bindend netwerk (mensen waarop men kan terugvallen en die men kan vertrouwen).

Na het bepalen van de factoren zal de relatie tussen employability en de kans dat iemand werkt getoetst worden op basis van een longitudinale lineaire regressieanalyse. Het voordeel van een analyse met paneldata is dat gecontroleerd kan worden voor variabelen die niet geobserveerd kunnen worden, zoals bijvoorbeeld talent of niet meetbare culturele factoren. Dit wordt ook wel individuele heterogeniteit genoemd (Torres-Reyna, 2007). Er zullen hier een random-effects model en een fixed-effects model worden toegepast om te testen of een proactieve en flexibele houding van een individu invloed hebben op de kans op werk. Bij een random effects model wordt er vanuit gegaan dat de individuele heterogeniteit geen relatie heeft met één of meer predictoren in het model, waardoor het geen bias kan veroorzaken. Of dit zo is wordt getest met een Durbin-Wu-Hausman test (DWH). De nulhypothese (H_0) houdt in dat er geen correlatie is. Wanneer die hypothese klopt wordt een random effects analyse toegepast. Wanneer de test echter significant is, wordt H_0 verworpen en wordt een fixed-effects model toegepast. Een fixed-effects model controleert voor het individuele effect door variabelen die weinig over de tijd heen veranderen uit het model weg te laten vallen. Dit is direct ook het nadeel van het model, wanneer men weinig veranderlijke variabelen hanteert zoals bijvoorbeeld geslacht of etniciteit (Torres-Reyna, 2007). Het hoofdmodel heeft echter veranderlijke variabelen, waardoor beide modellen toepasbaar zijn.

Wanneer de directe relatie tussen extraversie en de kans op werk significant blijkt te zijn, is het mogelijk om het mediërende effect van sociaal kapitaal te meten (Field, 2013). Omdat het hier om multipale mediërende effecten gaat (overbruggend en bindend sociaal kapitaal), wordt gebruik gemaakt van Structural Equation Modeling. In deze analysemethode kunnen meerdere mediërende effecten tegelijkertijd getoetst worden en is het mogelijk tegelijkertijd controlevariabelen mee te nemen (IDRE, 2011). Deze analyse is echter niet toepasbaar op fixed of random effects modellen. Bij poolen van de data over de verschillende jaren is de kans groot dat het errorcomponent niet meer onafhankelijk is van de coëfficiënten, waardoor er bias optreedt (Cameron & Trivedi, 2005). Er wordt daarom bij deze mediërende modellen gewerkt met cross-sectionele data van 2008 en 2013, wat ook de mogelijkheid biedt te kijken wat het effect is van tijd op deze relatie. In totaal worden 6 modellen gedraaid.

5. Resultaten

Deze sectie geeft de resultaten van de analyses weer. Eerst worden de resultaten van de factoranalyses toegelicht. Vervolgens wordt een beeld geschetst van de variabelen en de steekproef aan de hand van beschrijvende statistiek. Daarna volgt een toelichting op de resultaten van de hoofdanalyses. De sectie sluit af met een korte vergelijking van de modellen.

5.1. Factoranalyses

Er is voor proactiviteit, flexibiliteit en sociaal kapitaal een factoranalyse uitgevoerd. Hier wordt per variabele toegelicht of voldaan is aan de assumpties voor factoranalyse en wat de resultaten zijn van de analyses. Over het algemeen is er voor alle variabelen voldaan aan de minimale steekproefgrootte van 300 (voor beschrijvende statistiek zie sectie 5.2.). Wat betreft uitschieters geldt voor de meeste items (met uitzondering van de mate van contact in het sociaal netwerk) dat ze op een Likertschaal gescoord zijn en er daarom geen sprake is van uitschieters.

5.1.1. Proactiviteit

Proactiviteit is gemeten door 20 items op quasi-interval niveau (Likertschaal) die zowel extraversie als nauwgezetheid moeten meten. De items blijken in histogrammen vrijwel normaal verdeeld, wat een factoranalyse versterkt. De KMO meting geeft voor alle items een waarde van minimaal 0,69 en maximaal 0,92, wat weergeeft dat de items voldoende homogeen zijn om een factoranalyse uit te voeren en een correlatiematrix geeft weer dat er meerdere correlaties tussen de items bestaan die groter zijn dan 0,3. Er zijn geen correlaties hoger dan 0,8 in de correlatiematrix te vinden, dus er is geen sprake van multicollineariteit.

Een bevestigende factoranalyse op proactiviteit geeft inderdaad weer dat er 2 factoren zijn met een Eigenwaarde die hoger is dan één. De eerste factor, extraversie, heeft een Eigenwaarde van 4,14. Nauwgezetheid heeft als factor een Eigenwaarde van 2,84. Ladingen aan de factor zijn voor de items, zoals die in de operationalisering aan extraversie en nauwgezetheid gekoppeld zijn, allen hoger dan

0,4, met uitzondering van het laatste item. Deze heeft een lading van 0,3. De betrouwbaarheid (alpha) wordt echter niet groter bij het verwijderen van dit item, dus wordt ervoor gekozen de bestaande schalen aan te houden. Tabel 5.1. geeft de factoren en de ladingen van de items weer. Ladingen van de items die bij de desbetreffende factor horen zijn vetgedrukt. De twee factoren verklaren samen 93% van de variantie. Rotatie zorgt voor minder sterke ladingen en meer verdeeldheid, wat betekent dat de items verdeeld zijn over meer verschillende factoren, maar daarnaast ook in mindere mate bij deze factoren aansluiten. Voor de sterkte van de factoren en om de theorie te volgen is daarom gekozen om niet te roteren en te werken met twee factoren (extraversie en nauwgezetheid). De factoren hebben respectievelijk een Cronbach's Alpha van 0,87 en 0,78, welke een goede betrouwbaarheid weergeven (Field, 2013).

Tabel 5.1. Factoranalyse proactiviteit

Item	Extraversie	Nauwgezetheid
Breng leven in de brouwerij	0,56	-0,05
Ben altijd voorbereid	-0,02	0,42
Praat niet veel	0,69	-0,05
Laat mijn persoonlijke bezittingen rondslingeren	-0,01	0,61
Voel me goed in het gezelschap van mensen	0,58	0,07
Besteed aandacht aan details	0,00	0,42
Blijf op de achtergrond	0,71	-0,08
Maak een puinhoop van dingen	0,09	0,60
Begin gesprekken	0,66	0,06
Doe karweitjes meteen	0,03	0,53
Heb weinig te zeggen	0,62	0,10
Vergeet vaak om dingen op de juiste plaats terug te zetten	0,03	0,60
Praat met veel verschillende mensen op feestjes	0,69	-0,00
Houd van orde	-0,06	0,68
Houd er niet van de aandacht op mijzelf te vestigen	0,51	-0,19
Onttrek me aan mijn verplichtingen	0,14	0,47
Vind het niet erg om in het middelpunt van de belangstelling te staan	0,60	-0,10
Volg een planning	0,01	0,52
Ben stil in het gezelschap van vreemden	0,74	-0,01
Ben veeleisend in mijn werk	0,10	0,30
Cronbach's Alpha	0,87	0,78

5.1.2. Flexibiliteit

Flexibiliteit is gemeten door 11 items op quasi-interval niveau (Likertschaal) die zowel zelfvertrouwen als openheid moeten meten. Ook deze items blijken in histogrammen vrijwel normaal verdeeld. De KMO test geeft voor alle items een score die hoger is dan 0,6 voor homogeniteit van de items. De correlatiematrix geeft meerdere items weer die een hogere correlatie hebben dan 0,3 waardoor een factoranalyse zinvol lijkt. Er is geen sprake van multicollineariteit.

Voor flexibiliteit geldt dat de tien items die zelfvertrouwen meten samen in één factor genomen kunnen worden, met een Eigenwaarde van 4,70. Zij verklaart 89% van de variantie. De Cronbach's alpha voor deze factor is 0,89, wat een goede betrouwbaarheid weergeeft, en wordt niet vergroot door het verwijderen van een item. Openheid valt met een lading van slechts 0,10 niet binnen deze factor en zal daarom als losse variabele meegenomen worden (uniekheid van dit item scoort hoog met 0,92). Rotatie leidt tot vier factoren, maar met zwakkere ladingen, waardoor er ook bij deze analyse gekozen wordt niet te roteren.

Tabel 5.2. Factoranalyse flexibiliteit

Item	Zelfvertrouwen
Ik vind mezelf minstens even waardevol als andere mensen	0,61
Ik vind dat ik een aantal goede kwaliteiten heb	0,65
Ik ben geneigd mezelf een mislukking te vinden	0,75
Ik ben in staat om dingen net zo goed te doen als de meeste andere mensen	0,44
Ik heb niet veel om trots op te zijn	0,58
Ik heb een positieve houding tegenover mezelf	0,77
Over het geheel genomen ben ik tevreden over mezelf	0,79
Ik wou dat ik meer respect voor mezelf had	0,68
Ik voel me soms echt nutteloos	0,75
Soms denk ik dat ik nergens voor deug	0,75
Ik vind openheid belangrijk	0,10
Cronbach's Alpha	0,89

5.1.3. Sociaal kapitaal

Sociaal kapitaal wordt aan de hand van vier items gemeten, die samen zowel overbruggend als bindend sociaal kapitaal moeten meten. Hiervoor geldt dat de mate van contact in instituties en de diversiteit in instituties, welke overbruggend kapitaal

meten, op rationiveau gemeten zijn. De items met betrekking tot bindend sociaal kapitaal zijn op ordinaal niveau gemeten (Likertschaal van 1 – 3). De homogeniteit van de items is matig volgens het KMO-criterium (allen 0,50). Er zijn echter wel correlaties tussen items die hoger zijn dan 0,3. Er wordt voor de zekerheid een hoofdcomponentenanalyse uitgevoerd, wat in plaats van het vinden van latente variabelen zoals bij factoranalyse, gemeten variabelen transformeert tot componenten. Hieruit komen twee componenten naar voren, met een Eigenwaarde van 1,86 en 1,50. Diversiteit in deelname aan verenigingen en de mate van sociaal contact daarbinnen vormen één component (overbruggend kapitaal). De twee items met betrekking tot bindend kapitaal vormen het tweede component. Samen verklaren zij 84% van de variantie. De Cronbach's alpha van overbruggend kapitaal is 0,62 en die van bindend kapitaal 0,66. Dit geeft een matige betrouwbaarheid weer. Doordat deze tweedeling wel goed aansluit bij de literatuur wordt er gekozen om met twee componenten van sociaal kapitaal te werken die beiden gevormd worden door de som van de bijbehorende itemscores.

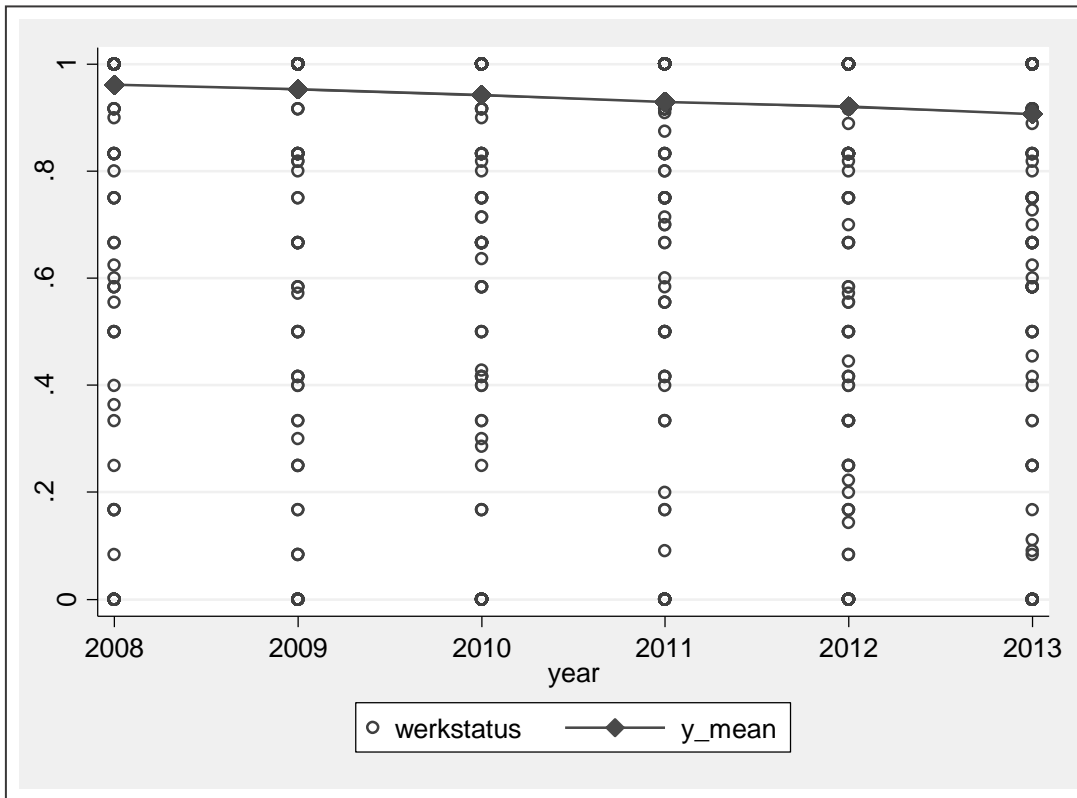
Tabel 5.3. Hoofdcomponentenanalyse sociaal kapitaal

Item	Overbruggend kapitaal	Bindend kapitaal
Mate van contact in instituties	0,70	-0,06
Diversiteit in instituties	0,70	-0,04
Er zijn genoeg mensen waar ik in geval van narigheid op kan terugvallen	0,07	0,70
Ik ken veel mensen op wie ik volledig kan vertrouwen	0,03	0,70
Cronbach's Alpha	0,62	0,66

5.2. Beschrijvende statistiek

Na het samenvakken van de items op basis van de factoranalyses zijn de beschrijvende gegevens opgevraagd van de verschillende variabelen om meer inzicht te krijgen. De leeftijd van de respondenten loopt van 16 tot en met 30 jaar. De gemiddelde leeftijd is 25,4 jaar, met een standaarddeviatie van 3,4. Figuur 5.1 geeft een beeld van de verdeling van de kans op werk van jongeren over de tijd heen, i.e. het percentage per jaar dat ze werkzaam zijn. Hierin is te zien dat er een grote verdeeldheid is, waarbij de gemiddelden dicht bij 1 liggen (volledig werkend). Over het algemeen wordt het gemiddelde (y_{mean}) ieder jaar wat lager.

Figuur 5.1. Grafische weergave de kans op werk over paneljaren.



Tabel 5.4. geeft de beschrijvende statistiek van de hoofdvariabelen uit het model weer, bij aanvang van de panel (2008). Hierin zijn per variabele respectievelijk het aantal respondenten, het aantal missende waarden, het gemiddelde, de standaarddeviatie en de rijkweidte opgenomen. Kijkend naar de variabelen die proactiviteit meten, scoren beide variabelen boven gemiddeld. Op beide ligt het gemiddelde in positieve richting (33,90 en 36,16), wat inhoudt dat er gemiddeld vaker ingestemd is met de voorgelegde items dan dat ze weerlegd zijn. De standaarddeviaties laten zien dat er wel diversiteit in de scores zit. Wat betreft flexibiliteit worden zowel zelfvertrouwen als openheid ruim boven de gemiddelde score gescoord. Hoe dit zich verhoudt tot 'normen' met betrekking tot persoonlijkheidsvragen, wordt in de literatuur weinig of niet weergegeven. In het gebruik van de Big Five vragenlijst wordt aangeraden de resultaten van de steekproef objectief te bekijken (IPIP, n.d.-c). Voornamelijk bij zelfvertrouwen zit er veel diversiteit in de score (standaarddeviatie = 9,66). Ten slotte wordt op overbruggend sociaal kapitaal gemiddeld redelijk laag gescoord (4,71) wanneer het gemiddelde afgezet wordt tegen de maximale score (26). Dit is te verklaren door de vraagstelling in de enquête: het komt niet voor dat men binnen alle voorgelegde

verenigingen contacten heeft. Ten slotte is het binnen de hoofdvariabelen opvallend dat er binnen de onafhankelijke variabelen sprake is van een ruime hoeveelheid missende gegevens. De *n* ligt hier tussen 563 en 606, wat slechts ruim de helft van het totaal aantal respondenten is. Wanneer op basis van opleidingsniveau, etniciteit en geslacht gekeken wordt wat de respons is, valt op dat mannen veel vaker dan vrouwen non-respons vertonen. Ongeveer 55% van de mannelijke respondenten heeft de vragen niet beantwoord. Voor vrouwen is dit 38%. Ook voor opleidingsniveau zijn er grote verschillen. Onder laagopgeleiden heeft 60% de persoonlijkheidsvragen niet ingevuld. Onder middelbaar opgeleiden is dit 46% en onder hoogopgeleiden 35%. Wat betreft etniciteit is er een lager aantal missing voor autochtonen (42%) dan voor westerse en niet-westerse allochtonen (respectievelijk 52% en 57%). Een overzicht van deze gegevens is opgenomen in bijlage 6.

Tabel 5.4. Beschrijving hoofdvariabelen bij aanvang panel (2008)

	n	missend	M	SD	Reikwijdte
Werkstatus	1051	-	0,96	0,19	0 - 1
Proactiviteit					
Extraversie	566	485	33,90	6,33	16 - 50
Nauwgezetheid	566	485	36,16	5,35	18 - 49
Flexibiliteit					
Zelfvertrouwen	565	486	55,29	9,66	18 - 70
Openheid	563	488	5,69	1,21	1 - 7
Sociaal kapitaal					
Overbruggend kapitaal	606	445	4,71	3,64	0 - 26
Bindend kapitaal	604	447	5,37	0,94	2 - 6

Tabel 5.5. geeft informatie over de controlevariabelen. Omdat hier sprake is van dummyvariabelen, zijn hier de frequenties per categorie weergegeven. Daarnaast is per variabele het aantal missings weergegeven. De categorieën blijken allen redelijk goed verdeeld te zijn en lijken daarom geen problemen op te leveren voor de hoofdanalyses. Alleen de allochtone groepen binnen de variabele etniciteit zijn relatief wat kleiner (33 en 37). Mocht dit problemen opleveren bij de hoofdanalyses, dan zullen de westers en niet-westerse allochtonen samengebracht worden in één categorie.

Tabel 5.5. Beschrijving controlevariabelen bij aanvang panel (2008)

		n	%	missend
Menselijk kapitaal				
Opleidingsniveau	Laag	270	25,69	-
	Middelbaar	460	43,77	
	Hoog	321	30,54	
Demografische factoren				
Etniciteit	Nederlands	502	87,76	479
	Westers	33	5,77	
	Niet-Westers	37	6,47	
Gender	Man	544	51,76	-
	Vrouw	507	48,24	
Lichamelijke gezondheid	Goed	512	85,19	450
	Slecht	89	14,81	
Familieverantwoordelijkheden	Wel	158	28,73	501
	Niet	392	71,27	
Vraagzijde arbeidsmarkt				
Sector	Kansrijk	263	45,34	471
	Kansarm	317	54,66	

5.3. Analyse onderzoeksvraag

In deze sectie zullen de resultaten weergegeven worden die door middel van analyses in Stata verkregen zijn. Eerst zal een beeld gegeven worden van enkele kenmerken van het hoofdmodel. Vervolgens zijn de resultaten per deelvraag uitgewerkt.

5.3.1. De modellen

Om een beeld te krijgen van de respons en de relatie tussen proactiviteit, flexibiliteit, sociaal kapitaal en de kans op werk, zijn enkele assumpties bekeken. Hier worden ze kort tekstueel toegelicht. In bijlage 7 zijn de belangrijkste tabellen en figuren opgenomen. Of er sprake is van een lineaire relatie is gecontroleerd door de gestandaardiseerde residuen van de uitkomst van de fixed-effects analyse in een scatterplot af te zetten tegen de gestandaardiseerde afhankelijke variabele (Field, 2013). Er is sprake van een lineaire relatie. Er zijn twee uitschieters waargenomen. Bij nader onderzoek blijken er geen vreemde waarden verbonden aan deze uitschieters. Zij worden daarom wel meegenomen in de analyse.

Multicollineariteit is getest door middel van een Variance Inflation Factor (VIF) (Field, 2013). Deze methode kan echter niet toegepast worden op een fixed-effects model en wordt daarom gebaseerd op een Ordinary Least Squares (OLS) regressie (Jacobs, 2005). Deze test wijst erop dat er geen sprake is van multicollineariteit. De scores vallen allen onder het criterium van 10 dat Field (2013) stelt, en boven het criterium van 0,2 (zie bijlage 7). Ook een correlatiematrix van de onafhankelijke variabelen geeft geen zorgwekkende correlaties weer.

Het is naast deze twee factoren belangrijk erbij stil te staan of de steekproef normaal verdeeld is. Dit blijkt niet het geval te zijn. Bij een relatief grote steekproef blijkt dit echter geen probleem op te leveren en is de kans juist groot dat testen die hierop gericht zijn onterecht significant zijn (Field, 2013). Vanwege de steekproefgrootte kan er daarom vanuit gegaan worden dat deze assumptie geen problemen vormt.

In paneldata analyses kan seriële correlatie leiden tot kleinere standaardfouten van de coëfficiënten. Dit is echter alleen van toepassing op panels met veel meetmomenten (20-30 jaar) (Torres-Reyna, 2007). Hier hoeft daarom niet gecontroleerd te worden of er sprake is van seriële correlatie.

5.3.2. Proactiviteit, flexibiliteit en de kans op werk: directe relaties

Allereerst wordt alleen het hoofdmodel getest (zie figuur 3.1. sectie 3), waarbij geen mediërende of controlerende variabelen opgenomen zijn. De relatie tussen extraversie, nauwgezetheid, zelfvertrouwen en openheid als predictoren en de kans op werk als afhankelijke variabele wordt geanalyseerd. Uit de DWH-test blijkt dat een fixed-effects model gehanteerd moet worden. De test is namelijk sterk significant ($p < .001$) wat betekent dat de nulhypothese verworpen wordt en de fixed en random effects modellen dusdanig van elkaar verschillen dat ze niet allebei passend zijn. De alternatieve hypothese, dat alleen een fixed-effects model goed is, wordt aangenomen. Dit model blijkt met een p-waarde van 0,64 niet significant. In dit model blijkt geen enkele predictor een significant effect te hebben op de kans op werk (tabel 5.6). Sigma_u geeft hierbij het individuele component van de residuen, sigma_e omvat de algemene error. Rho geeft het deel van de geschatte totale variantie die verklaard wordt door het individuele effect (Torres-Reyna, 2007). Wanneer gekeken wordt naar de variantie die door het model verklaard wordt (*R-squared within*), blijkt het model slechts een minuscuul deel van de variantie te verklaren (0,3%). De hoofdcomponenten van het model blijken dan ook niet voldoende te zijn.

Tabel 5.6. Fixed-effects basismodel

Kans op werk	
	Coëfficiënt (SE)
Extraversie	.001 (.001)
Nauwgezetheid	.000 (.001)
Zelfvertrouwen	.000 (.001)
Openheid	.002 (.003)
_cons	.890 (.051)
Sigma_u	.177
Sigma_e	.089
Rho	.799

Noot. Obs.=1961. * $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$.

Wanneer vervolgens gecontroleerd wordt voor menselijk kapitaal, socio-demografische factoren en factoren aan de vraagzijde van de arbeidsmarkt, veranderen de coëfficiënten van de predictoren (zie tabel 5.7). Ook nu wijst de DWH-test uit dat het random en fixed-effects model significant van elkaar verschillen en blijkt een fixed-effects model van toepassing. Hierdoor vallen wel de variabelen die door de tijd heen onveranderlijk zijn weg. Etniciteit en gender kunnen hier daardoor niet berekend worden. Het model heeft nu een p-waarde van 0,0019, wat betekent dat het significant is bij $p < .01$. Zij verklaart 56% van de variantie (*R-squared within*). Wanneer opleiding verwijderd wordt uit het model, omdat zij een lage t-waarde heeft en verre van significant is, verklaart het model 54% van de variantie. Het model wordt dan echter wel significanter ($p = .0005$), bij $p < .001$. De t-waarden van de overige predictoren veranderen echter dusdanig weinig dat met het wegvallen van opleiding er geen andere significante voorspellers ontstaan. Bovendien blijkt opleiding theoretisch gezien een belangrijke factor in dit model. Er wordt daarom gekozen om met het volledige model te werken.

Tabel 5.7. Fixed-effects model met controlevariabelen

Kans op werk	
	Coëfficiënt (SE)
Extraversie	.001** (.000)
Nauwgezetheid	-.000 (.001)
Zelfvertrouwen	.000 (.000)
Openheid	-.001 (.002)
Middelbaar opgeleid	-.007 (.011)
Hoog opgeleid	-.002 (.014)
Kansarme sector	-.005 (.009)
Wel informele zorg	-.005 (.003)
Slechte gezondheid	.010* (.004)
_cons	.927 (.025)
Sigma_u	.120
Sigma_e	.007
Rho	.996

Noot. Obs. = 415. * $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$.

Er zijn ten opzichte van het basismodel veranderingen waarneembaar in de t-waarden en significantieniveaus. Extraversie als onderdeel van proactiviteit blijkt nu een significante voorspeller van de kans op werk ($t=3,75$, $p=0,001$, 95% CI [0,001, 0,002]) bij een alpha niveau van 0,01. De hypothese dat jongeren meer kans op werk hebben naarmate zij extravertter zijn, wordt daarom aangenomen. Opvallend zijn de negatieve coëfficiënten van nauwgezetheid als onderdeel van proactiviteit en openheid als onderdeel van flexibiliteit, omdat die ingaan tegen de theoretisch veronderstelde hypothesen. De relatie zou voor beiden juist de andere kant op werken dan verwacht. Nauwgezetheid is echter geen significante voorspeller voor de kans op werk ($t=-0,36$, $p=0,722$, 95% CI [-0,001, 0,001]). De hypothese dat jongeren meer kans hebben op werk naarmate zij nauwgezetter zijn, wordt daarom op basis van deze analyses verworpen. Openheid is eveneens geen significante voorspeller voor de kans op werk ($t=-0,26$, $p=0,798$, 95% CI [-0,005, 0,004]). De hypothese dat jongeren meer kans hebben op werk naarmate zij opener zijn, wordt daarom ook verworpen.

Voor zelfvertrouwen als onderdeel van flexibiliteit in relatie tot de kans op werk geldt dat zij met een t-waarde van 1,10 en een p-waarde van 0,281 (95% CI [-0,000, 0,001]), geen significante voorspeller is van het werkzaam zijn van jongeren. De hypothese dat jongeren naarmate zij meer zelfvertrouwen hebben, meer werkzaam zijn binnen de arbeidsmarkt wordt daarom op basis van deze analyse verworpen.

5.2.3. Sociaal kapitaal als mediërende factor

Op basis van voorgaande analyse is het mogelijk een analyse naar de mediërende effecten van overbruggend en bindend sociaal kapitaal te doen. De directe relatie tussen extraversie en de kans op werk moet dan namelijk significant aanwezig zijn (Field, 2013) en dat blijkt zo te zijn. Het multipele mediërende effect van de twee onderdelen van sociaal kapitaal is door middel van Structural Equation Modeling in Stata bekeken, omdat op deze wijze meerdere mediërende variabelen tegelijkertijd bekeken kunnen worden, terwijl eveneens gecontroleerd wordt voor de controle variabelen (IDRE, 2011). In deze analyse is gewerkt met cross-sectionele data van 2008 en 2013.

Door gebruik te maken van cross-sectionele data en niet met fixed en random effects analyses te werken, blijken de coëfficiënten van de diverse predictoren te veranderen. Hierdoor blijkt het directe effect van extraversie op de kans op werk niet

meer significant aanwezig (in 2008: $z=1,06$ en $p=0,288$ en in 2013: $z=-0,62$ en $p=0,538$). Extraversie is op basis van cross-sectionele data, wanneer niet gecontroleerd wordt voor het individuele effect, geen goede voorspeller van de kans op werk (zie tabel 5.8). Omdat de relatie hier niet significant blijkt te zijn, heeft het geen meerwaarde om een mediërend effect te onderzoeken (Field, 2013). De hypothesen dat het verband tussen extraversie en de kans dat iemand werkt gedeeltelijk verklaard wordt door overbruggend en bindend sociaal kapitaal, worden verworpen. Overbruggend en bindend sociaal kapitaal blijken beide in allebei de jaren ook geen directe significante relatie te hebben met de kans op werk.

Wat wel opvalt zijn enkele verschillen tussen de twee meetmomenten in andere variabelen. Zo blijkt zelfvertrouwen in 2008 geen significante relatie te hebben met de kans op werk, maar in 2013 wel ($z=2,15$, $p=0,032$). Daarnaast blijken middelbaar opgeleiden in 2008 significant meer aan het werk te zijn dan laagopgeleiden ($z=3,34$, $p=0,001$), maar is er in 2013 geen relatie tussen opleiding en de kans op werk. Dit geldt eveneens voor de sector waarin men werkzaam is: in 2008 werken jongeren significant meer, wanneer men in een kansarme sector werkzaam is. Dit is uiteraard een bijzonder resultaat, gezien de verwachting is dat de kans op werk groter is wanneer men in een kansrijke sector werkzaam is. Wat wel naar verwachting is, is de negatieve relatie tussen informele zorg en de kans op werk. In 2008 blijken jongeren die informele zorg leveren, significant meer kans te hebben om werkzoekende te zijn ($z=-2,17$, $p=0,03$). In 2013 is deze relatie eveneens negatief, maar niet zo sterk dat hij significant is. Ten slotte zijn de resultaten tussen etniciteit en de kans op werk opvallend. In 2008 blijkt etniciteit geen significante relatie te hebben met de kans op werk. In 2013 geldt echter voor niet-westerse allochtonen dat zij significant minder aan het werk zijn dan autochtone jongeren ($z=-3,04$, $p=0,002$). In bijlage 8 zijn de volledige resultaten van deze analyse opgenomen.

Tabel 5.8. Totaaleffecten cross-sectionele SEM-analyses 2008 en 2013

Kans op werk	2008	2013
	Coëfficiënt (SE)	Coëfficiënt (SE)
Overbruggend kapitaal	.001 (.003)	.008 (.006)
Bindend kapitaal	.021 (.019)	.045 (.033)
Extraversie	.002 (.002)	-.002 (.003)
Nauwgezetheid	.003 (.002)	.000 (.004)
Zelfvertrouwen	.001 (.001)	.005* (.002)
Openheid	-.004 (.009)	-.021 (.019)
Middelbaar opgeleid	.046** (.014)	.007 (.042)
Hoog opgeleid	.025 (.016)	.010 (.046)
Westers allochtoon	-.047 (.038)	.021 (.064)
Niet-Westers allochtoon	-.010 (.040)	-.247** (.081)
Vrouw	.010 (.013)	.052 (.036)
Kansarme sector	.054* (.021)	.024 (.040)
Wel informele zorg	-.059* (.027)	-.128 (.146)
Slechte gezondheid	-.008 (.022)	-.027 (.052)
	n=1051	n=725

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

Door deze verschillen tussen de twee jaren, voornamelijk bij het effect van opleiding, zelfvertrouwen en etniciteit op de kans op werk, is het interessant te bekijken wat het effect is van tijd in deze relaties. Er wordt daarom een dummyvariabele aangemaakt voor tijd (voor de twee gebruikte jaren: 2008 en 2013), waarbij 2008 de referentiecategorie is. Wanneer vervolgens gecontroleerd wordt voor tijd, blijkt het effect van het opleidingsniveau niet meer aanwezig, maar geldt voor zowel Westerse allochtonen ($t=-2,20$ en $p=0,028$) als niet-Westerse allochtonen ($t=-3,54$ en $p=0,000$) dat zij significant minder kans hebben om aan het werk te zijn. Tijd zelf blijkt geen significante voorspeller voor de kans op werk. Door toevoeging van het interactie-effect van tijd op de relatie tussen etniciteit, zelfvertrouwen en de kans op werk (wat antwoord kan geven op de vraag of het jaar waarin de relatie onderzocht wordt

invloed heeft op de relatie tussen etniciteit en de kans op werk en zelfvertrouwen en de kans op werk), blijkt tijd een significante mediator te zijn van zowel de relatie tussen etniciteit en de kans op werk als de relatie tussen zelfvertrouwen en de kans op werk ($t=2,87$ en $p=0,004$). Dit geldt bij etniciteit echter alleen voor niet-westerse allochtonen ten opzichte van autochtonen ($t=-9,93$ en $p=0,000$). Deze resultaten laten zien dat etniciteit en zelfvertrouwen in 2013 een belangrijkere voorspeller waren voor de kans op werk dan in 2008.

Tabel 5.9. Effecten regressie-analyse met interactie-effecten

Kans op werk	
	Coëfficiënt (SE)
Overbruggend kapitaal	-.002 (.002)
Bindend kapitaal	-.007 (.007)
Extraversie	.001 (.001)
Nauwgezetheid	.003* (.001)
Zelfvertrouwen	.000 (.001)
Openheid	-.007 (.006)
Middelbaar opgeleid	.007 (.019)
Hoog opgeleid	.014 (.021)
Westers allochtoon	-.075* (.034)
Niet-Westers allochtoon	-.124*** (.035)
2013 t.o.v. 2008	-.050 (.028)
Westers all.*tijd	.085 (.099)
Niet-Westers all.*tijd	-.994*** (.100)
Zelfvertrouwen*tijd	.008** (.003)
Vrouw t.o.v. man	.001 (.014)
Kansarme sector	.023 (.014)
Wel informele zorg	.003 (.017)
Slechte gezondheid	.011 (.021)
	n=1051

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

5.2.4. *Verschillen tussen de modellen*

Voorgaande modellen geven zeer verschillende coëfficiënten weer voor de verschillende predictoren. In de fixed-effects analyse blijken andere variabelen een significante voorspeller dan in de cross-sectionele analyses. Doordat constante waarden bij de analyses op verschillende wijzen meegenomen worden, zijn ook de resultaten verschillend. Opvallend is dat het effect van etniciteit in de fixed-effects analyse wegvalt (omdat het als deel van het individuele effect een constante factor is waarvoor gecontroleerd wordt), maar dit bij de cross-sectionele analyses wel een significante relatie blijkt te hebben met de kans op werk. Verschillen in de resultaten van de analyses lijken dus gerelateerd te zijn aan het wel of niet laten wegvallen van het individuele effect, ofwel gegevens die constant zijn over tijd.

6. Conlusie & Discussie

Met dit onderzoek is getracht meer inzicht te krijgen in wat het effect is van employability op de kans op werk onder Nederlandse jongeren tussen 16 en 30 jaar. Dit onderzoek onderscheidt zich van andere onderzoeken door de focus op softskills, in plaats van de gebruikelijke focus op hardskills. Vanuit theoretisch perspectief zouden jongeren met proactieve en flexibele karaktereigenschappen meer kans hebben om aan het werk te komen of te blijven, omdat zij beter in staat zijn kansen op de arbeidsmarkt te vinden en te realiseren (Seibert et al., 1999). Daartoe zou bijdragen dat naarmate jongeren extravertter zijn, hun sociaal netwerk groter en sterker is (Baay, 2015). In dit onderzoek is daarom op basis van paneldata op empirische wijze onderzocht *wat het effect is van proactiviteit op de kans op werk onder jongeren in Nederland; wat het mediërende effect is van sociaal kapitaal in deze relatie en wat het effect is van flexibiliteit op de kans op werk onder jongeren in Nederland.*

Op basis van de uitgevoerde analyses is gevonden dat jongeren in Nederland met een extraverte persoonlijkheid, als onderdeel van een proactieve houding, meer kans hebben om werkzaam te zijn op de arbeidsmarkt dan jongeren die deze eigenschappen niet bezitten. Deze relatie bestaat echter alleen wanneer er gecontroleerd wordt voor factoren op individueel en arbeidsmarktniveau (zoals sector, opleiding, gezondheid enzovoorts). In andere woorden: de rol die extraversie speelt in de relatie met de kans op werk is afhankelijk van andere individuele factoren en factoren op de arbeidsmarkt. Wat eveneens opvallend is, is dat deze relatie alleen bestaat wanneer er door de tijd heen gekeken wordt en er gecontroleerd wordt voor individuele heterogeniteit, ofwel een individueel effect. Dit betekent dat een individuele constante mogelijk in dusdanige mate de relatie verklaart, dat het effect van extraversie wegvalt wanneer er niet voor dit individuele effect gecontroleerd wordt. Dit kan toegeschreven worden aan talent of geluk, maar het is ook aannemelijk dat dit te wijten is aan etniciteit als verklarende factor. Etniciteit valt als

constante in de longitudinale analyse weg, maar is op basis van een cross-sectionele analyse in 2013 een belangrijke voorspeller voor de kans op werk. Niet-westerse allochtonen blijken in sterke mate minder aan het werk te zijn dan autochtone jongeren. Deze resultaten sluiten aan bij eerdere onderzoeken naar de positie van niet-westerse allochtonen op de arbeidsmarkt. Sinds het eind van 2008 is er sprake van een flinke stijging in werkloosheid onder niet-westerse allochtonen (Bouma, Coenen, & Kerckhaert, 2011; CBS, 2015a), wat eveneens kan verklaren dat etniciteit in 2013 een belangrijkere voorspeller blijkt te zijn dan in 2008. De crisis lijkt negatieve gevolgen te hebben gehad voor de werkkansen van niet-westerse allochtone jongeren en zij lijken dan ook een kwetsbare groep als het gaat om jeugdwerkloosheid als nieuw sociaal risico. Om echter zeker te weten of de relatie tussen etniciteit en de kans op werk het effect van extraversie wegneemt, is verder onderzoek nodig.

Op basis van de analyses is ook gevonden dat zelfvertrouwen in 2013 een belangrijkere voorspeller is voor de kans op werk dan in 2008. Dit kan mogelijk te maken hebben met de negatieve invloed die werkloosheid lijkt te hebben op zelfvertrouwen naarmate de werkloosheidsperiode langer duurt (Goldsmith, Veum, & Darity Jr., 1997). Door de crisisjaren tussen eind 2008 en 2013 is het mogelijk dat verschillen in het niveau van zelfvertrouwen als het gaat om het zoeken van werk toegenomen zijn, doordat zoekperioden onder jongeren langer zijn gaan duren (Wilthagen et al., 2014). Zelfvertrouwen heeft daardoor mogelijk enerzijds niet alleen een relatie met het verkrijgen van werk, maar wordt ook beïnvloed door het moment waarop men de arbeidsmarkt toetreed. Iemand die in 2013 afgestudeerd is en pas net begint met het zoeken van werk, zal over het algemeen meer zelfvertrouwen hebben dan zij die reeds langer werkzoekend zijn. Wat een exacte verklaring is voor de gevonden verschillen tussen 2008 en 2013 kan hier niet beantwoord worden en zal verder onderzocht moeten worden.

Doordat er in de cross-sectionele analyses geen sprake is van een significante relatie tussen extraversie en de kans op werk, is er ook geen sprake van een mediërend effect van sociaal kapitaal. Zowel overbruggend als bindend sociaal kapitaal blijken bovendien geen relatie te hebben met de kans op werk. Dit is een bijzondere uitkomst, aangezien sociaal kapitaal in de literatuur vaak als verklarende factor gegeven wordt. Mogelijk is de manier waarop sociaal kapitaal in dit onderzoek gemeten is niet passend voor het theoretisch concept. De hier gehanteerde

meetwijze is namelijk niet specifiek gericht op het meten van sociaal kapitaal en is een afgeleide van het aantal contacten dat jongeren buitenshuis hebben en de waardering die ze aan hun contacten geven. Er zijn echter mogelijkheden om op specifiekere wijze het concept te meten, door direct te vragen in welke groeperingen/klassen men contacten heeft (e.g. de zogeheten *position generator* welke vaak gebruikt wordt (Lin & Dumin, 1986). Deze was niet beschikbaar in de LISSpanel). Wat echter ook kan spelen is dat er andere, niet gemeten factoren een rol kunnen spelen die het effect van sociaal kapitaal beperken. Henk Flap en Ed Boxman (2001) laten bijvoorbeeld in een onderzoek zien dat ook werkgevers- en werknemerskarakteristieken van belang zijn voor het effect van sociaal kapitaal, evenals het soort werk. In dit onderzoek is geen rekening gehouden met al deze factoren.

Over het algemeen biedt dit onderzoek geen consistente resultaten voor het antwoord op de vraag wat het effect is van employability zoals dat hier gehanteerd is op de kans op werk van Nederlandse jongeren. Enkele verklaringen hiervoor lijken gevonden te kunnen worden in de wetenschappelijke literatuur, zoals de invloed van de werkloosheidsduur (Wilthagen et al., 2014) en die van werkgeverskarakteristieken (Flap & Boxman, 2001) die hier niet ingecalculereerd zijn. Er zijn echter ook enkele methodologische beperkingen gevonden. Sommige concepten, waaronder sociaal kapitaal en openheid, zijn vanwege het werken met secundaire data wellicht niet op een valide manier gemeten. Daarnaast is het mogelijk dat resultaten zo divers zijn, doordat de dataset beperkingen had. Enerzijds misten er, voornamelijk bij de persoonlijkheidsvragen, veel waarden. Bovendien was de hoeveelheid non-respons onder sommige groepen (laagopgeleiden en allochtonen) hoger dan onder andere groepen. Anderzijds was de groep werkzoekende respondenten relatief veel kleiner dan de groep werkende respondenten (gemiddelde was tussen een 0,90 in 2013 en 0,96 in 2008). De respondentengroep is daarmee ook niet geheel representatief aan de populatie. In 2008 is bijvoorbeeld het werkloosheidspercentage van de respondentengroep ongeveer 4%. Het CBS (CBS, 2015a) geeft daarbij voor de totale populatie een werkloosheidspercentage van 8,6%. In 2013 komt dit echter wel dicht bij de werkelijkheid, met ruim 10% werkloze jongeren in de steekproef ten opzichte van 13% in de populatie. Deze verschillen kunnen een oorzaak zijn voor de resultaten die de analyses geleverd hebben. Om betrouwbare en valide onderzoek te kunnen doen,

zou er bij het ontwikkelen van een dataset rekening gehouden moeten worden met deze beperkingen. Respons van achterstandsgroepen is al regelmatig onderzocht en zowel laagopgeleiden als allochtonen blijken vaker tot de non-respons groep te behoren (Carlier, Van Ameijden, Van den Brink, Bouwman-Notenboom, & Van Bergen, 2007; Korkeila et al., 2001). De respons onder deze groepen blijkt vergroot te kunnen worden door persoonlijk contact (Carlier et al., 2007). Aangezien de LISSpanel gebaseerd is op online enquêtes, verdient het idealiter aanbeveling om een persoonlijker manier te vinden voor het afnemen van de vragenlijsten. Te denken is aan huisbezoek of telefonische afname. Aangezien het om een grote groep gaat is dit mogelijk niet haalbaar, maar is het tevens aan te bevelen om grotere groepen laagopgeleiden en allochtonen op te nemen in de respondentenlijst. Er is binnen de LISSpanel eerder op deze manier rekening gehouden met de non-respons, maar niet voor laagopgeleiden.

De inconsistente resultaten van dit onderzoek hebben tot gevolg dat het moeilijk is conclusies te trekken over de implicaties die ze hebben voor de wetenschap en bestaande theorieën. Jongeren lijken meer baat te hebben bij investering in een extraverte persoonlijkheid en een zekere mate van zelfvertrouwen wanneer het slechter gaat met de arbeidsmarkt. Toch blijken er factoren in het spel waar jongeren zelf geen invloed op uit kunnen oefenen, zoals etniciteit, maar mogelijk ook werkgeversfactoren die hier niet meegenomen zijn. De vraag is dus of investering van jongeren in hun eigen employability wel beloond wordt met een grotere kans om aan het werk te komen. Of liggen bepalende factoren voor die kans om aan het werk te komen, toch meer bij de werkgever? Om hier robuustere conclusies aan te kunnen verbinden, zal vervolgonderzoek nodig zijn, waarin ten eerste meer aandacht is voor de grootte en verdeling van de steekproef en voor een valide meting van de concepten, maar ook voor de rol van de werkgever in het geheel. Wat tevens een aanvulling zou zijn voor het wetenschappelijk veld is de bijdrage van de werkloosheidsduur in de onderzochte relaties, wat juist in de onderzochte crisisjaren een belangrijke rol lijkt te spelen.

Referenties

- Andrews, J., & Higson, H. (2008). Graduate employability, “soft skills” versus “hard” business knowledge: A European study. *Higher Education in Europe*, 33(4), 411–422.
- Andriessen, I., Nievers, E., Dagevos, J., & Faulk, L. (2012). Ethnic discrimination in the Dutch labor market: its relationship with job characteristics and multiple group membership. *Work and Occupations*, 39(3), 237–269.
- Baay, P. (2015). *How graduates make the school-to-work transition: A person-in-context approach*. Universiteit Utrecht.
- Bateman, T. S., & Crant, J. M. (1993). The proactive component of organizational behavior: A measure and correlates. *Journal of Organizational Behavior*, 14(2), 103–118.
- Beck, U., & Beck-Gernsheim, E. (2001). *Individualization: Institutionalized individualism and its social and political consequences*. Londen: Sage.
- Blau, P., & Duncan, O. (1967). *The American occupational structure*. New York: Wiley and Sons.
- Bouma, S., Coenen, L., & Kerckhaert, A. (2011). *Arbeidsmarktpositie van niet-westerse allochtonen*. Zoetermeer.
- Bourdieu, P. (2010). The forms of capital. In I. Szeman & T. Kaposy (Eds.), *Cultural Theory: An Anthology* (p. 548). Chichester, Verenigd Koninkrijk: John Wiley & Sons.
- Breen, R., Luijkx, R., Müller, W., & Pollak, R. (2009). Nonpersistent inequality in educational attainment: evidence from eight European countries. *American Journal of Sociology*, 114(5), 1475–1521.
- Brown, P., & Hesketh, A. (2004). *The Mismanagement of Talent: Employability and Jobs in the Knowledge Economy* (p. 278). Oxford: Oxford University Press.
- Brown, P., Hesketh, A., & Williams, S. (2003). Employability in a knowledge-driven economy. *Journal of Education and Work*, 16(2), 107–126.
- Bryman, A. (2012). *Social research methods*. New York: Oxford University Press Inc.
- Buis, M. L. (2010). *Inequality of educational outcome and inequality of educational opportunity in the Netherlands during the 20th century*. Vrije Universiteit van Amsterdam.
- Burt, R. S. (1997). The contingent value of social capital. *Administrative Science Quarterly*, 42(2), 339–365.

- Callegaro, M., Baker, R., Bethlehem, J., Göritz, A. S., Krosnick, J. A., & Lavrakas, P. J. (2014). Online panel research: History, concepts, applications and a look at the future. In M. P. Couper, G. Kalton, J. N. K. Rao, N. Schwarz, & C. Skinnerx (Eds.), *Online panel research: a data quality perspective*. Chichester, Verenigd Koninkrijk: John Wiley & Sons.
- Cameron, A. C., & Trivedi, P. K. (2005). *Microeconomics: methods and applications*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Carlier, B. E., Van Ameijden, E. J. C., Van den Brink, C. L., Bouwman-Notenboom, A. J., & Van Bergen, A. P. L. (2007). *Enqueteonderzoek onder achterstandsgroepen: non-respons en interne validiteit*. Utrecht.
- CBS. (2015a). Arbeidsdeelname; herkomst. Retrieved June 20, 2015, from <http://statline.cbs.nl/Statweb/publication/?DM=SLNL&PA=82809NED&D1=2-10,20&D2=0&D3=0-1&D4=1,3-4&D5=29,34,39,44,49,54,I&HDR=G3,G4,G1&STB=T,G2&VW=T>
- CBS. (2015b). Arbeidsdeelname; kerncijfers. Retrieved June 28, 2015, from <http://statline.cbs.nl/Statweb/publication/?DM=SLNL&PA=82309NED&D1=19-20&D2=a&D3=1,9-11&D4=0&D5=54,59-60&HDR=G4&STB=G1,G2,G3,T&VW=T>
- CentERdata. (n.d.). Sample and recruitment. Retrieved May 20, 2015, from http://www.lissdata.nl/lissdata/About_the_Panel/Sample_&_Recruitment
- Chen, Q., Gelman, A., Tracy, M., Norris, F. H., & Galea, S. (2012). *Weighting adjustments for panel nonresponse*. New York.
- Ciarrochi, J., & Bilich, L. (2006). *Acceptance and commitment therapy. Measures package*. Wollongong.
- Clarke, M. (2008). Understanding and managing employability in changing career contexts. *Journal of European Industrial Training*, 32(4), 258–284.
- Coleman, J. S. (1988). Social capital in the creation of human capital. *American Journal of Sociology*, 94, S95–S120.
- Comrey, A. L., & Lee, H. B. (1992). *A first course in factor analysis*. Hillsdale: Erlbaum.
- Cox, R. H. (1998). From safety net to trampoline: labor market activation in the Netherlands and Denmark. *Governance*, 11(4), 397–414.
- De Lange, M., Gesthuizen, M., & Wolbers, M. H. J. (2012). Trends in labour market flexibilization among Dutch school-leavers: The impact of economic globalization on educational differences. *International Sociology*, 27(4), 529–550.
- De Vos, K. (2010). *Panel attrition in LISS*. Tilburg.

- Elchardus, M., Marx, I., & Pelleriaux, K. (2003). De nieuwe sociale kwesties: begripsverduidelijking en hypothesevorming. In B. Cantillion, M. Elchardus, P. Pestieau, & P. Van Parijs (Eds.), *De nieuwe sociale kwesties*. Antwerpen: Garant.
- Elsevier. (2013). Kansen op de arbeidsmarkt. Retrieved May 6, 2015, from [http://www.elsevier.nl/PageFiles/106874/KANSEN OP DE ARBEIDSMARKT.pdf](http://www.elsevier.nl/PageFiles/106874/KANSEN_OP_DE_ARBEIDSMARKT.pdf)
- Field, A. (2013). *Discovering statistics using IBM SPSS statistics*. Londen: SAGE Publications.
- Flap, H., & Boxman, E. (2001). Getting started: the influence of social capital on the start of the occupational career. In N. Lin, K. Cook, & R. S. Burt (Eds.), *Social capital: theory and research*. Chicago: Aldine Transaction.
- Frees, E. W. (2004). *Longitudinal and panel data*. New York: Cambridge University Press.
- Fugate, M., Kinicki, A. J., & Ashforth, B. E. (2004). Employability: a psycho-social construct, its dimensions, and applications. *Journal of Vocational Behavior*, 65(1), 14–38.
- Gesthuizen, M., & Wolbers, M. H. J. (2010). Employment transitions in the Netherlands, 1980–2004: Are low educated men subject to structural or cyclical crowding out? *Research in Social Stratification and Mobility*, 28(4), 437–451.
- Giesecke, J., & Gross, M. (2003). Temporary Employment: Chance or Risk? *European Sociological Review*, 19(2), 161–177.
- Goldsmith, A. H., Veum, J. R., & Darity Jr., W. (1997). Unemployment, joblessness, psychological well-being and self-esteem: theory and evidence. *The Journal of Socio-Economics*, 26(2), 133–158.
- Harvey, L. (2001). Defining and Measuring Employability. *Quality in Higher Education*, 7(2), 97–109.
- Heckman, J. J., & Kautz, T. (2012). Hard evidence on soft skills. *Labour Economics*, 19, 451–464.
- Hersch, J. (1991). Education match and job match. *The Review of Economics and Statistics*, 73(1), 140–144.
- Herweijer, L., & Josten, E. (2014). Een ideaal met een keerzijde. In C. Vrooman, M. Gijsberts, & J. Boelhouwer (Eds.), *Verschil in Nederland - Sociaal en cultureel rapport 2014*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Hillage, J., & Pollard, E. (1998). Employability: developing a framework for policy analysis. Retrieved March 10, 2015, from http://www.researchgate.net/profile/Jim_Hillage/publication/225083565_Employa

bility_developing_a_framework_for_policy_analysis/links/0c96052b01b541c13900000.pdf

- Huijnk, W. (2013). Verschillen in arbeidsmarktpositie ontleed. In W. Huijnk, M. Gijsberts, & J. Dagevos (Eds.), *Jaarrapport integratie 2013. Participatie van migranten op de arbeidsmarkt* (pp. 89–108). Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Hyde, A. (2003). *Working in Silicon Valley: Economic and legal analysis of a high-velocity Labor market* (p. 302). New York: M.E. Sharpe.
- IDRE. (2011). How can I do mediation analysis with the sem command? Retrieved June 16, 2015, from http://www.ats.ucla.edu/stat/stata/faq/sem_mediation.htm
- IPIP. (n.d.-a). Characteristics of the preliminary IPIP scales measuring the Big-Five domains. Retrieved May 6, 2015, from <http://ipip.ori.org/newBigFive5broadTable.htm>
- IPIP. (n.d.-b). Converting IPIP Item responses to scale scores. Retrieved May 5, 2015, from <http://ipip.ori.org/newScoringInstructions.htm>
- IPIP. (n.d.-c). Information about norms. Retrieved June 21, 2015, from <http://ipip.ori.org/newNorms.htm>
- Jacobs, D. (2005). How to test for multicollinearity with xtreg. Retrieved June 18, 2015, from <http://www.stata.com/statalist/archive/2005-08/msg00018.html>
- Johnson, D. R. (2008). *Introduction to survey weights*. Pennsylvania: The Pennsylvania State University. Retrieved from <http://pages.stat.wisc.edu/~tran/samplingworkshop/weighting.ppt>.
- Klink, J. J. . van der, Bültmann, U., Brouwer, S., Burdorf, A., Schaufeli, W. B., Zijlstra, F. R. H., & Wilt, G. J. van der. (2011). Duurzame inzetbaarheid bij oudere werknemers, werk als waarde. *Gedrag & Organisatie*, 24(4), 342–356.
- Knijn, T. (2012). New social risks for young adults: a conceptual framework. In T. Knijn (Ed.), *Work, Family Policies and Transitions to Adulthood in Europe*. Hampshire: Palgrave Macmillan.
- Korkeila, K., Suominen, S., Ahvenainen, J., Ojanlatva, A., Rautava, P., Helenius, H., & Koskenvuo, M. (2001). Non-response and related factors in a nation-wide health survey. *European Journal of Epidemiology*, 17, 991–999.
- Kuklys, W. (2005). *Amartya Sen's Capability Approach: Theoretical Insights and Empirical Applications*. Berlijn: Springer.
- Leibowitz, A., Klerman, J. A., & Waite, L. J. (1992). Employment of new mothers and child care choice. *The Journal of Human Resources*, 27(1), 112–133.

- Lin, N., & Dumin, M. (1986). Access to occupations through social ties. *Social Networks*, 8, 365–385.
- McQuaid, R. W., & Lindsay, C. (2005). The concept of employability. *Urban Studies*, 42(2), 197–219.
- Merens, A., & Van den Brakel, M. (2014). *Emancipatiemonitor 2014*. Den Haag.
- Ministerie van Onderwijs Cultuur en Wetenschap. (2013). *Kerncijfers 2008-2012 Onderwijs, Cultuur en Wetenschap*. Den Haag.
- Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. (2014). *Monitor arbeidsmarkt - April 2014*. Den Haag.
- Muffels, R. J. (2001). De transitionele arbeidsmarkt. Een modern en dynamisch perspectief op de arbeidsmarkt en het arbeidsmarktbeleid? In N. Van den Heuvel, F. Holderbeke, & R. Wieler (Eds.), *De transitionele arbeidsmarkt: Contouren van een actief arbeidsmarktbeleid*. Den Haag: Elsevier bedrijfsinformatie.
- Muffels, R. J. A. (2008). Flexibility and Employment Security in Europe: Setting the Scene. In R. J. A. Muffels (Ed.), *Flexibility and Employment Security in Europe: Labour Markets in Transition*. Cheltenham, Verenigd Koninkrijk: Edward Elgar.
- Neuman, W. L. (2012). *Understanding research*. Boston: Pearson Education.
- Noback, I., Broersma, L., & Van Dijk, J. (2011). Gender-specific spatial interactions on Dutch regional labour markets and the gender employment gap. *Regional Studies*, 47(8), 1299–1312.
- Peabody, D., & Goldberg, L. R. (1989). Some determinants of factor structures from personality-trait descriptors. *Journal of Personality & Social Psychology*, 57, 558–567.
- Pfeiffer, F., & Seiberlich, R. R. (2009). A Socio-Economic Analysis of Youth Disconnectedness. *SSRN Electronic Journal*.
- Portes, A. (1998). Social capital: its origins and applications in modern sociology. *Annual Review of Sociology*, 24, 1–24.
- Pruijt, H., & Derogee, P. (2010). Employability and job security, friends or foes? The paradoxical reception of employability in the Netherlands. *Socio-Economic Review*, 8(3), 437–460.
- Putnam, R. D. (2000). *Bowling alone: the collapse and revival of American community*. New York: Simon & Schuster.
- Robeyns, I. (2005). The capability approach: a theoretical survey. *Journal of Human Development*, 6(1), 93–114.

- Robles, M. M. (2012). Executive perceptions of the top 10 soft skills needed in today's workplace. *Business Communication Quarterly*, 75(4), 453–465.
- Rosenberg, M. (1979). *Conceiving the self*. New York: Basic Books.
- Scarpetta, S., Sonnet, A., & Manfredi, T. (2010). *Rising youth unemployment during the crisis: how to prevent negative long-term consequences on a generation? OECD Social, Employment and Migration Working Papers*. Parijs: OECD Publishing.
- Scherpenzeel, A. (2009). *Start of the LISS panel: sample and recruitment of a probability-based Internet panel*. Tilburg.
- Schmid, G. (2002). Employment systems in transition: explaining performance differentials of post-industrial economies. In G. Schmid & B. Gazier (Eds.), *The dynamics of full employment: Social integration through transitional labour markets*. Cheltenham, Verenigd Koninkrijk: Edward Elgar Publishing.
- Schmid, G. (2005). Social risk management through transitional labour markets. *Socio-Economic Review*, 4(1), 1–33.
- Seibert, S. E., Crant, J. M., & Kraimer, M. L. (1999). Proactive personality and career success. *Journal of Applied Psychology*, 84(3), 416–427.
- Smeeding, T. M., & Thompson, J. P. (2011). Recent trends in income inequality: labor, wealth and more complete measures of income. In H. Immervoll, A. Peichl, & K. Tatsiramos (Eds.), *Who loses in the downturn? Economic crisis, employment and income distribution*. Bingley, Verenigd Koninkrijk: Emerald Group Publishing Limited.
- Stewart, M. B. (2007). The interrelated dynamics of unemployment and low-wage employment. *Journal of Applied Econometrics*, 22(3), 511–531.
- Stone, W. (2001). *Measuring social capital: towards a theoretically informed measurement framework for researching social capital in family and community life*. Melbourne.
- Taylor-Gooby, P. (2004). *New Risks, New Welfare: The Transformation of the European Welfare State*. Oxford: Oxford University.
- Torres-Reyna, O. (2007). *Panel data analysis fixed and random effects using stata*. New Jersey: Princeton University.
- UWV. (2014a). *Arbeidsmarktprognose 2014-2015*. Amsterdam. Retrieved from http://www.uwv.nl/overuwv/Images/UWV_Arbeidsmarktprognose_2014_2015.pdf
- UWV. (2014b). *Sectoren in beeld: ontwikkelingen, kansen en uitdagingen op de arbeidsmarkt*. Amsterdam. Retrieved from <https://www.werk.nl/xpsimage/wdo211580>

- Van der Heijde, C. M., & Van der Heijden, B. I. J. M. (2006). A competence-based and multidimensional operationalization and measurement of employability. *Human Resource Management, 45*(3), 449–476.
- Vrooman, C., Gijsberts, M., & Boelhouwer, J. (2014). *Verskil in Nederland*. Den Haag.
- Wanberg, C. R., & Banas, J. T. (2000). Predictors and outcomes of openness to changes in a reorganizing workplace. *Journal of Applied Psychology, 85*(1), 132–142.
- Wanberg, C. R., Watt, J. D., & Rumsey, D. J. (1996). Individuals without jobs: An empirical study of job-seeking behavior and reemployment. *Journal of Applied Psychology, 81*(1), 76–87.
- Wilthagen, T., Peijen, R., Dekker, R., & Bekker, S. (2014). *Het perspectief van jongeren op de Nederlandse arbeidsmarkt*. Tilburg.
- Wilthagen, T., & Tros, F. (2004). The concept of “flexicurity”: a new approach to regulating employment and labour markets. *Transfer: European Review of Labour and Research, 10*(2), 166–186.
- Wollebaek, D., & Selle, P. (2002). Does participation in voluntary associations contribute to social capital? The impact of intensity, scope, and type. *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly, 31*(1), 32–61.
- Woolcock, M. (2002). Social capital in theory and practice: where do we stand? In J. Isham, T. Kelly, & S. Ramaswamy (Eds.), *Social capital and economic development: well-being in developing countries*. Cheltenham, Verenigd Koninkrijk: Edward Elgar Publishing Limited.

Appendix

I. Lijst met afkortingen

II. Bijlagen

I. Lijst met afkortingen

cao	collectieve arbeidsovereenkomst
DWH	Durbin-Wu-Hausman
H0	nulhypothese
IDRE	Institute for Digital Research and Education
IPIP	International Personality Item Pool
LISS	Longitudinal Internet Studies for the Social Sciences
OLS	Ordinary Least Squares
VIF	Variance Inflation Factor

II. Bijlagen

1. Item-lijst Big Five: extraversie en nauwgezetheid
2. Item-lijst Rosenberg Self-esteem Scale
3. Sociaal kapitaal: indeling verenigingen
4. Opleidingsniveau: antwoordcategorieën en indeling
5. Sector: indeling kansarm en kansrijk
6. Non-respons: categorische weergave
7. Assumpties model
8. Output analyses

Bijlage 1 – Item-lijst Big Five: extraversie en nauwgezetheid

Extraversie	Nauwgezetheid
Breng leven in de brouwerij	Ben altijd voorbereid
Praat niet veel (-)	Laat mijn persoonlijke bezittingen rondslingeren (-)
Voel me goed in het gezelschap van mensen	Besteed aandacht aan details
Blijf op de achtergrond (-)	Maak een puinhoop van dingen (-)
Begin gesprekken	Doe karweitjes meteen
Heb weinig te zeggen (-)	Vergeet vaak om dingen op de juiste plaats terug te zetten (-)
Praat met veel verschillende mensen op feestjes	Houd van orde
Houd er niet van de aandacht op mijzelf te vestigen (-)	Onttrek me aan mijn verplichtingen (-)
Vind het niet erg om in het middelpunt van de belangstelling te staan	Volg een planning
Ben stil in het gezelschap van vreemden (-)	Ben veeleisend in mijn werk

Bijlage 2 – Item-lijst Rosenberg Self-esteem Scale

Zelfvertrouwen

Ik vind mezelf minstens even waardevol als andere mensen

Ik vind dat ik een aantal goede kwaliteiten heb

Ik ben geneigd mezelf een mislukking te vinden

Ik ben in staat om dingen net zo goed te doen als de meeste andere mensen

Ik heb niet veel om trots op te zijn

Ik heb een positieve houding tegenover mezelf

Over het geheel genomen ben ik tevreden over mezelf

Ik wou dat ik meer respect voor mezelf had

Ik voel me soms echt nutteloos

Soms denk ik dat ik nergens voor deug

Bijlage 3 – Sociaal kapitaal: indeling verenigingen

Categorie	Item	label analyse
Cultureel en recreatie	Sportclub of club voor activiteiten buitenshuis	Sportdln
	Culturele vereniging of hobbyclub	Cultasso
	Consumentenorganisatie of automobiëlclub	Consumers
	Sociëteit, vereniging voor jongeren, gepensioneerden/ouderen, vrouwen of genootschappen van vrienden	Social
	Andere organisaties waarvan u vrijwillig lid kunt worden.	Other
Religieus	Religieuze of kerkelijke organisatie	Religi
Semipolitiek	Organisatie voor humanitaire hulp, mensenrechten, minderheden of migranten	Human
	Organisatie voor milieubescherming, vredesorganisatie of organisatie voor dierenrechten	environ
	Bedrijfs-, beroeps- of agrarische organisatie	business
	Wetenschaps-, onderwijs-, docenten- of oudervereniging	science
Politiek	Vakbond	Tradun
	Politieke partij	Politic

Bijlage 4 – Opleidingsniveau: antwoordcategorieën en indeling

Oorspronkelijke variabele	Geconstrueerde variabele
Geen opleiding afgerond	<i>Laag opgeleid</i>
Basischool	
Vmbo	
Havo/vwo	<i>Middelbaar opgeleid</i>
Mbo	
Hbo	<i>Hoog opgeleid</i>
Wo	
Anders	<i>Overig</i>

Bijlage 5 – Sector: indeling kansarm en kansrijk

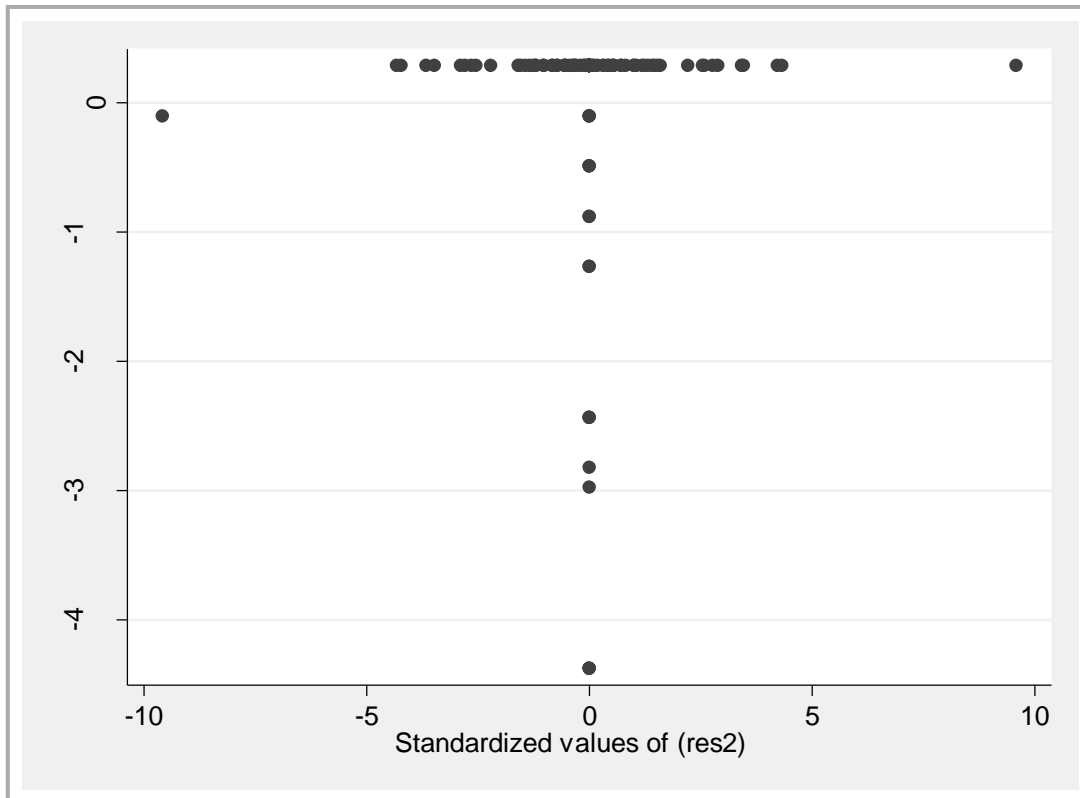
Sector	Kansen
Algemeen of geen specifieke richting	Kansrijk
Lerarenopleiding of onderwijs	Kansrijk
Kunst	Kansarm
Humaniora (monderne of klassieke talen, geschiedenis, theologie, etc.)	Kansarm
Sociale en gedragswetenschappelijke studies (inclusief bestuur, media, cultuur, sport en vrijetijdsstudies, etc.)	Kansarm
Economie, management, administratie, accountancy	Kansarm
Juridisch, bestuurlijk	Kansarm
Wiskunde, natuurwetenschap	Kansrijk
Techniek (inclusief architectuur, industrie, ambacht, bouw, etc.)	Kansrijk
Agrarisch, milieu	Kansarm
Geneeskunde, gezondheidszorg, verpleging, etc.	Kansrijk
Sociale dienstverlening (huishoudkunde, kappersopleiding, etc.)	Kansarm
Horeca, recreatie	Kansrijk
Transport, logistiek	Kansarm
Telecommunicatie	Kansarm
Openbare orde en veiligheid (politie, leger, brandweer, etc.)	Kansarm
Andere richting	Overigen
Ik weet het niet	Overigen

Bijlage 6 – Non-respons: categorische weergave

		Extraversie	Nauwgezetheid	Zelfvertrouwen	Openheid
Opleiding	<i>Laag</i>	107	107	106	106
	<i>Middel</i>	251	251	251	250
	<i>Hoog</i>	208	208	208	207
Etniciteit	<i>Autochtoon</i>	289	289	289	289
	<i>W. Allochtoon</i>	16	16	16	16
	<i>N.W. allochtoon</i>	16	16	16	16
Geslacht	<i>Man</i>	248	248	247	247
	<i>Vrouw</i>	318	318	318	316

Bijlage 7 – Assumpties model

lineairiteit



Multicollineariteit

Variable	VIF	1/VIF
Extraversie	1.28	0.782881
Nauwgezetheid	1.34	0.747666
Zelfvertrouwen	1.43	0.698261
Openheid	1.14	0.875838
Opleiding		
2	2.15	0.464217
3	2.33	0.428952
1.sector	1.03	0.968077
1.gezondheid	1.04	0.957584
1.zorg	1.09	0.921537
1.geslacht_d	1.11	0.901243
Etniciteit		
1	1.05	0.949838
2	1.05	0.955613
Mean VIF	1.34	

Bijlage 8 – Output analyses

Fixed-effects (within) regression		Number of obs	=	1961
Group variable: nomem_encr		Number of groups	=	1115
R-sq: within	= 0.0030	Obs per group: min	=	1
between	= 0.0062	avg	=	1.8
overall	= 0.0050	max	=	4
corr(u_i, Xb) = 0.0143		F(4,842)	=	0.64
		Prob > F	=	0.6350

werkstatus	Coef.	Std. Err.	t	P> t	[95% Conf. Interval]	
extraversie	.0009774	.0010735	0.91	0.363	-.0011296	.0030845
nauwgezetheid	.0000285	.0011387	0.03	0.980	-.0022065	.0022636
zelfvertrouwen	.0004515	.0005667	0.80	0.426	-.0006609	.0015639
openheid	.0017652	.0033374	0.53	0.597	-.0047853	.0083158
_cons	.889132	.0513277	17.32	0.000	.7883867	.9898773
sigma_u	.17735637					
sigma_e	.08890082					
rho	.7991964	(fraction of variance due to u_i)				

F test that all u_i=0:	F(1114, 842) =	5.81	Prob > F =	0.0000
------------------------	----------------	------	------------	--------

Fixed-effects (within) regression		Number of obs	=	415
Group variable: nomem_encr		Number of groups	=	377
R-sq: within	= 0.5563	Obs per group: min	=	1
between	= 0.0035	avg	=	1.1
overall	= 0.0027	max	=	4
corr(u_i, Xb) = -0.0642		F(9,29)	=	4.04
		Prob > F	=	0.0019

werkstatus	Coef.	Std. Err.	t	P> t	[95% Conf. Interval]	
extraversie	.0014834	.0003953	3.75	0.001	.0006749	.0022919
nauwgezetheid	-.0001916	.0005325	-0.36	0.722	-.0012807	.0008976
zelfvertrouwen	.0003715	.0003382	1.10	0.281	-.0003201	.0010631
openheid	-.0005731	.0022135	-0.26	0.798	-.0051001	.003954
_Iopleiding_2	-.0070878	.0113106	-0.63	0.536	-.0302206	.0160449
_Iopleiding_3	-.0018392	.0146099	-0.13	0.901	-.0317197	.0280413
_Ietnicitei_1	0	(omitted)				
_Ietnicitei_2	0	(omitted)				
_Isector_1	-.0050486	.0085112	-0.59	0.558	-.0224559	.0123586
_Igeslacht_1	0	(omitted)				
_Izorg_1	-.0048293	.0033392	-1.45	0.159	-.0116587	.0020002
_Igezondhei_1	.0100198	.0044216	2.27	0.031	.0009766	.019063
_cons	.9270995	.0251862	36.81	0.000	.8755879	.9786112
sigma_u	.11792813					
sigma_e	.00728909					
rho	.99619411	(fraction of variance due to u_i)				

F test that all u_i=0:	F(376, 29) =	256.77	Prob > F =	0.0000
------------------------	--------------	--------	------------	--------

SEM 2008

Direct effect

	OIM					
	Coef.	Std. Err.	z	P> z	[95% Conf. Interval]	
Structural						
overbrugkap <-						
extraversie	.0550818	.0273864	2.01	0.044	.0014054	.1087582
nauwgezetheid	.0697936	.031729	2.20	0.028	.0076059	.1319814
zelfvertrouwen	-.0084798	.0193576	-0.44	0.661	-.0464201	.0294604
openheid	.0528986	.1367874	0.39	0.699	-.2151998	.320997
_Iopleiding_2	.7273308	.4029131	1.81	0.071	-.0623645	1.517026
_Iopleiding_3	1.287937	.4375659	2.94	0.003	.4303241	2.145551
_Ietnicitei_1	.7316123	1.004326	0.73	0.466	-1.23683	2.700054
_Ietnicitei_2	-1.13613	1.191586	-0.95	0.340	-3.471596	1.199336
_Igeslacht__1	-.648951	.3097556	-2.10	0.036	-1.256061	-.0418412
_Isector_1	.5227915	.3146498	1.66	0.097	-.0939107	1.139494
_Izorg_1	.6934562	.3671565	1.89	0.059	-.0261573	1.41307
_Igezondhei_1	-.4662277	.4626772	-1.01	0.314	-1.373058	.4406029
bindkap <-						
extraversie	.0171528	.0068854	2.49	0.013	.0036576	.030648
nauwgezetheid	-.0075185	.0079941	-0.94	0.347	-.0231867	.0081497
zelfvertrouwen	.0198405	.0048327	4.11	0.000	.0103686	.0293123
openheid	-.0059315	.0343005	-0.17	0.863	-.0731594	.0612963
_Iopleiding_2	-.0432505	.1024974	-0.42	0.673	-.2441418	.1576408
_Iopleiding_3	-.0265137	.1112197	-0.24	0.812	-.2445003	.1914728
_Ietnicitei_1	-.32882	.2329519	-1.41	0.158	-.7853972	.1277573
_Ietnicitei_2	.0359969	.2637121	0.14	0.891	-.4808693	.552863
_Igeslacht__1	.1510665	.0790078	1.91	0.056	-.0037859	.3059189
_Isector_1	.1383563	.0808213	1.71	0.087	-.0200506	.2967632
_Izorg_1	-.1223507	.0939983	-1.30	0.193	-.306584	.0618825
_Igezondhei_1	-.1675866	.1198034	-1.40	0.162	-.402397	.0672238
werkstatus <-						
overbrugkap	.0013682	.0030299	0.45	0.652	-.0045704	.0073067
bindkap	.0215647	.0118492	1.82	0.069	-.0016594	.0447887
extraversie	.0013987	.0017368	0.81	0.421	-.0020053	.0048027
nauwgezetheid	.0027018	.0020007	1.35	0.177	-.0012195	.0066231
zelfvertrouwen	.0007472	.0012001	0.62	0.534	-.0016049	.0030992
openheid	-.0043383	.0085313	-0.51	0.611	-.0210593	.0123826
_Iopleiding_2	.0462382	.0139732	3.31	0.001	.0188513	.0736251
_Iopleiding_3	.0241677	.0165614	1.46	0.144	-.0082921	.0566274
_Ietnicitei_1	-.0412265	.0381853	-1.08	0.280	-.1160682	.0336152
_Ietnicitei_2	-.0094659	.0391385	-0.24	0.809	-.086176	.0672442
_Igeslacht__1	.0075877	.0128625	0.59	0.555	-.0176224	.0327978
_Isector_1	.0507904	.0211344	2.40	0.016	.0093678	.092213
_Izorg_1	-.0575285	.0273208	-2.11	0.035	-.1110764	-.0039807
_Igezondhei_1	-.0040291	.0219857	-0.18	0.855	-.0471202	.039062

Indirect effect

	OIM					[95% Conf. Interval]
	Coef.	Std. Err.	z	P> z		
Structural						
overbrugkap <-						
extraversie	0	(no path)				
nauwgezetheid	0	(no path)				
zelfvertrouwen	0	(no path)				
openheid	0	(no path)				
_Iopleiding_2	0	(no path)				
_Iopleiding_3	0	(no path)				
_Ietnicitei_1	0	(no path)				
_Ietnicitei_2	0	(no path)				
_Igeslacht_1	0	(no path)				
_Isector_1	0	(no path)				
_Izorg_1	0	(no path)				
_Igezondhei_1	0	(no path)				
<hr/>						
bindkap <-						
extraversie	0	(no path)				
nauwgezetheid	0	(no path)				
zelfvertrouwen	0	(no path)				
openheid	0	(no path)				
_Iopleiding_2	0	(no path)				
_Iopleiding_3	0	(no path)				
_Ietnicitei_1	0	(no path)				
_Ietnicitei_2	0	(no path)				
_Igeslacht_1	0	(no path)				
_Isector_1	0	(no path)				
_Izorg_1	0	(no path)				
_Igezondhei_1	0	(no path)				
<hr/>						
werkstatus <-						
overbrugkap	0	(no path)				
bindkap	0	(no path)				
extraversie	.0004453	.0003059	1.46	0.146	-.0001543	.0010448
nauwgezetheid	-.0000666	.0002923	-0.23	0.820	-.0006395	.0005062
zelfvertrouwen	.0004163	.0002689	1.55	0.122	-.0001108	.0009433
openheid	-.0000555	.0007856	-0.07	0.944	-.0015952	.0014841
_Iopleiding_2	.0000624	.0032272	0.02	0.985	-.0062628	.0063877
_Iopleiding_3	.0011904	.0046346	0.26	0.797	-.0078932	.0102739
_Ietnicitei_1	-.0060899	.0067981	-0.90	0.370	-.019414	.0072342
_Ietnicitei_2	-.0007782	.0069182	-0.11	0.910	-.0143375	.0127812
_Igeslacht_1	.0023698	.0032732	0.72	0.469	-.0040456	.0087852
_Isector_1	.0036989	.0030132	1.23	0.220	-.0022069	.0096046
_Izorg_1	-.0016897	.0034243	-0.49	0.622	-.0084012	.0050219
_Igezondhei_1	-.0042518	.0035587	-1.19	0.232	-.0112267	.002723

Totaal effect

	OIM					
	Coef.	Std. Err.	z	P> z	[95% Conf. Interval]	
Structural						
overbrugkap <-						
extraversie	.0550818	.0273864	2.01	0.044	.0014054	.1087582
nauwgezetheid	.0697936	.031729	2.20	0.028	.0076059	.1319814
zelfvertrouwen	-.0084798	.0193576	-0.44	0.661	-.0464201	.0294604
openheid	.0528986	.1367874	0.39	0.699	-.2151998	.320997
_Iopleiding_2	.7273308	.4029131	1.81	0.071	-.0623645	1.517026
_Iopleiding_3	1.287937	.4375659	2.94	0.003	.4303241	2.145551
_Ietnicitei_1	.7316123	1.004326	0.73	0.466	-1.23683	2.700054
_Ietnicitei_2	-1.13613	1.191586	-0.95	0.340	-3.471596	1.199336
_Igeslacht_1	-.648951	.3097556	-2.10	0.036	-1.256061	-.0418412
_Isector_1	.5227915	.3146498	1.66	0.097	-.0939107	1.139494
_Izorg_1	.6934562	.3671565	1.89	0.059	-.0261573	1.41307
_Igezondhei_1	-.4662277	.4626772	-1.01	0.314	-1.373058	.4406029
bindkap <-						
extraversie	.0171528	.0068854	2.49	0.013	.0036576	.030648
nauwgezetheid	-.0075185	.0079941	-0.94	0.347	-.0231867	.0081497
zelfvertrouwen	.0198405	.0048327	4.11	0.000	.0103686	.0293123
openheid	-.0059315	.0343005	-0.17	0.863	-.0731594	.0612963
_Iopleiding_2	-.0432505	.1024974	-0.42	0.673	-.2441418	.1576408
_Iopleiding_3	-.0265137	.1112197	-0.24	0.812	-.2445003	.1914728
_Ietnicitei_1	-.32882	.2329519	-1.41	0.158	-.7853972	.1277573
_Ietnicitei_2	.0359969	.2637121	0.14	0.891	-.4808693	.552863
_Igeslacht_1	.1510665	.0790078	1.91	0.056	-.0037859	.3059189
_Isector_1	.1383563	.0808213	1.71	0.087	-.0200506	.2967632
_Izorg_1	-.1223507	.0939983	-1.30	0.193	-.306584	.0618825
_Igezondhei_1	-.1675866	.1198034	-1.40	0.162	-.402397	.0672238
werkstatus <-						
overbrugkap	.0013682	.0030299	0.45	0.652	-.0045704	.0073067
bindkap	.0215647	.0118492	1.82	0.069	-.0016594	.0447887
extraversie	.001844	.0017364	1.06	0.288	-.0015593	.0052472
nauwgezetheid	.0026352	.0020125	1.31	0.190	-.0013092	.0065796
zelfvertrouwen	.0011634	.0011889	0.98	0.328	-.0011668	.0034936
openheid	-.0043939	.0086343	-0.51	0.611	-.0213169	.0125291
_Iopleiding_2	.0463006	.0138545	3.34	0.001	.0191463	.0734549
_Iopleiding_3	.025358	.0161861	1.57	0.117	-.0063661	.0570821
_Ietnicitei_1	-.0473164	.0383448	-1.23	0.217	-.1224708	.027838
_Ietnicitei_2	-.0102441	.0395751	-0.26	0.796	-.0878099	.0673217
_Igeslacht_1	.0099575	.0126141	0.79	0.430	-.0147656	.0346807
_Isector_1	.0544893	.0212137	2.57	0.010	.0129111	.0960674
_Izorg_1	-.0592182	.0273347	-2.17	0.030	-.1127931	-.0056433
_Igezondhei_1	-.0082809	.0219664	-0.38	0.706	-.0513344	.0347725

SEM 2013

Direct effect

	OIM					[95% Conf. Interval]
	Coef.	Std. Err.	z	P> z		
Structural						
overbrugkap <-						
extraversie	.0603401	.0357299	1.69	0.091	-.0096893	.1303694
nauwgezetheid	-.0725634	.0428851	-1.69	0.091	-.1566166	.0114899
zelfvertrouwen	-.0026374	.0272896	-0.10	0.923	-.056124	.0508492
openheid	-.4322856	.2057502	-2.10	0.036	-.8355486	-.0290226
_Iopleiding_2	.3706111	.5694249	0.65	0.515	-.7454413	1.486663
_Iopleiding_3	1.061509	.581351	1.83	0.068	-.0779179	2.200936
_Ietnicitei_1	.8321838	.7471287	1.11	0.265	-.6321615	2.296529
_Ietnicitei_2	-.4446053	.8498284	-0.52	0.601	-2.110238	1.221028
_Igeslacht__1	-.4296924	.4114503	-1.04	0.296	-1.23612	.3767355
_Isector_1	.3350621	.413959	0.81	0.418	-.4762826	1.146407
_Izorg_1	.3833986	.9933954	0.39	0.700	-1.563621	2.330418
_Igezondhei_1	1.75973	.5710503	3.08	0.002	.6404916	2.878968
bindkap <-						
extraversie	-.0038335	.0123768	-0.31	0.757	-.0280915	.0204245
nauwgezetheid	.0104781	.0171815	0.61	0.542	-.0231971	.0441533
zelfvertrouwen	.0131496	.0108321	1.21	0.225	-.0080808	.0343801
openheid	.0397171	.0825959	0.48	0.631	-.1221679	.2016021
_Iopleiding_2	.3608624	.2779082	1.30	0.194	-.1838277	.9055525
_Iopleiding_3	.4041243	.2889659	1.40	0.162	-.1622385	.9704871
_Ietnicitei_1	-.4759374	.2873018	-1.66	0.098	-1.039039	.0871638
_Ietnicitei_2	-.2321891	.3819164	-0.61	0.543	-.9807314	.5163532
_Igeslacht__1	-.3621794	.1714983	-2.11	0.035	-.6983098	-.0260489
_Isector_1	-.4548773	.1589167	-2.86	0.004	-.7663484	-.1434063
_Izorg_1	.9612205	.3500446	2.75	0.006	.2751458	1.647295
_Igezondhei_1	.0475516	.264727	0.18	0.857	-.4713039	.5664071
werkstatus <-						
overbrugkap	.0079699	.0057834	1.38	0.168	-.0033653	.0193051
bindkap	.0445657	.0325516	1.37	0.171	-.0192343	.1083656
extraversie	-.0021433	.0031584	-0.68	0.497	-.0083336	.004047
nauwgezetheid	.0002458	.0040628	0.06	0.952	-.0077172	.0082089
zelfvertrouwen	.0044394	.0024588	1.81	0.071	-.0003798	.0092587
openheid	-.0191037	.0198241	-0.96	0.335	-.0579583	.0197509
_Iopleiding_2	-.0117769	.0521348	-0.23	0.821	-.1139591	.0904054
_Iopleiding_3	-.0165862	.0565981	-0.29	0.769	-.1275163	.094344
_Ietnicitei_1	.0360257	.074137	0.49	0.627	-.1092801	.1813314
_Ietnicitei_2	-.2326919	.0880083	-2.64	0.008	-.405185	-.0601988
_Igeslacht__1	.0712913	.0460061	1.55	0.121	-.0188791	.1614616
_Isector_1	.0413848	.0483606	0.86	0.392	-.0534002	.1361698
_Izorg_1	-.1743623	.1676994	-1.04	0.298	-.5030471	.1543225
_Igezondhei_1	-.0432221	.0605092	-0.71	0.475	-.1618181	.0753738

Indirect effect

	OIM					
	Coef.	Std. Err.	z	P> z	[95% Conf. Interval]	
Structural						
overbrugkap <-						
extraversie	0	(no path)				
nauwgezetheid	0	(no path)				
zelfvertrouwen	0	(no path)				
openheid	0	(no path)				
_Iopleiding_2	0	(no path)				
_Iopleiding_3	0	(no path)				
_Ietnicitei_1	0	(no path)				
_Ietnicitei_2	0	(no path)				
_Igeslacht_1	0	(no path)				
_Isector_1	0	(no path)				
_Izorg_1	0	(no path)				
_Igezondhei_1	0	(no path)				
bindkap <-						
extraversie	0	(no path)				
nauwgezetheid	0	(no path)				
zelfvertrouwen	0	(no path)				
openheid	0	(no path)				
_Iopleiding_2	0	(no path)				
_Iopleiding_3	0	(no path)				
_Ietnicitei_1	0	(no path)				
_Ietnicitei_2	0	(no path)				
_Igeslacht_1	0	(no path)				
_Isector_1	0	(no path)				
_Izorg_1	0	(no path)				
_Igezondhei_1	0	(no path)				
werkstatus <-						
overbrugkap	0	(no path)				
bindkap	0	(no path)				
extraversie	.0003101	.0007542	0.41	0.681	-.0011682	.0017883
nauwgezetheid	-.0001114	.0010086	-0.11	0.912	-.0020882	.0018655
zelfvertrouwen	.000565	.0006545	0.86	0.388	-.0007178	.0018478
openheid	-.0016752	.0050157	-0.33	0.738	-.0115059	.0081554
_Iopleiding_2	.0190358	.0180787	1.05	0.292	-.0163977	.0544694
_Iopleiding_3	.0264702	.0208832	1.27	0.205	-.0144602	.0674006
_Ietnicitei_1	-.0145781	.021659	-0.67	0.501	-.057029	.0278729
_Ietnicitei_2	-.0138911	.0185695	-0.75	0.454	-.0502867	.0225045
_Igeslacht_1	-.0195654	.0157385	-1.24	0.214	-.0504122	.0112814
_Isector_1	-.0176015	.0175607	-1.00	0.316	-.0520199	.0168169
_Izorg_1	.0458931	.0382238	1.20	0.230	-.0290242	.1208103
_Igezondhei_1	.016144	.017491	0.92	0.356	-.0181377	.0504258

Totaal effect

	OIM					
	Coef.	Std. Err.	z	P> z	[95% Conf. Interval]	
Structural						
overbrugkap <-						
extraversie	.0603401	.0357299	1.69	0.091	-.0096893	.1303694
nauwgezetheid	-.0725634	.0428851	-1.69	0.091	-.1566166	.0114899
zelfvertrouwen	-.0026374	.0272896	-0.10	0.923	-.056124	.0508492
openheid	-.4322856	.2057502	-2.10	0.036	-.8355486	-.0290226
_Iopleiding_2	.3706111	.5694249	0.65	0.515	-.7454413	1.486663
_Iopleiding_3	1.061509	.581351	1.83	0.068	-.0779179	2.200936
_Ietnicitei_1	.8321838	.7471287	1.11	0.265	-.6321615	2.296529
_Ietnicitei_2	-.4446053	.8498284	-0.52	0.601	-2.110238	1.221028
_Igeslacht_1	-.4296924	.4114503	-1.04	0.296	-1.23612	.3767355
_Isector_1	.3350621	.413959	0.81	0.418	-.4762826	1.146407
_Izorg_1	.3833986	.9933954	0.39	0.700	-1.563621	2.330418
_Igezondhei_1	1.75973	.5710503	3.08	0.002	.6404916	2.878968
bindkap <-						
extraversie	-.0038335	.0123768	-0.31	0.757	-.0280915	.0204245
nauwgezetheid	.0104781	.0171815	0.61	0.542	-.0231971	.0441533
zelfvertrouwen	.0131496	.0108321	1.21	0.225	-.0080808	.0343801
openheid	.0397171	.0825959	0.48	0.631	-.1221679	.2016021
_Iopleiding_2	.3608624	.2779082	1.30	0.194	-.1838277	.9055525
_Iopleiding_3	.4041243	.2889659	1.40	0.162	-.1622385	.9704871
_Ietnicitei_1	-.4759374	.2873018	-1.66	0.098	-1.039039	.0871638
_Ietnicitei_2	-.2321891	.3819164	-0.61	0.543	-.9807314	.5163532
_Igeslacht_1	-.3621794	.1714983	-2.11	0.035	-.6983098	-.0260489
_Isector_1	-.4548773	.1589167	-2.86	0.004	-.7663484	-.1434063
_Izorg_1	.9612205	.3500446	2.75	0.006	.2751458	1.647295
_Igezondhei_1	.0475516	.264727	0.18	0.857	-.4713039	.5664071
werkstatus <-						
overbrugkap	.0079699	.0057834	1.38	0.168	-.0033653	.0193051
bindkap	.0445657	.0325516	1.37	0.171	-.0192343	.1083656
extraversie	-.0018332	.0029747	-0.62	0.538	-.0076634	.003997
nauwgezetheid	.0001345	.003678	0.04	0.971	-.0070742	.0073432
zelfvertrouwen	.0050044	.0023325	2.15	0.032	.0004328	.009576
openheid	-.020779	.0185251	-1.12	0.262	-.0570875	.0155295
_Iopleiding_2	.0072589	.0416897	0.17	0.862	-.0744515	.0889693
_Iopleiding_3	.009884	.0460539	0.21	0.830	-.0803799	.1001479
_Ietnicitei_1	.0214476	.0635853	0.34	0.736	-.1031772	.1460724
_Ietnicitei_2	-.246583	.0809885	-3.04	0.002	-.4053177	-.0878484
_Igeslacht_1	.0517259	.0360373	1.44	0.151	-.0189059	.1223577
_Isector_1	.0237833	.0393926	0.60	0.546	-.0534248	.1009914
_Izorg_1	-.1284692	.1457387	-0.88	0.378	-.4141118	.1571734
_Igezondhei_1	-.0270781	.0524597	-0.52	0.606	-.1298973	.0757411

Regressie met tijd als onafhankelijke variabele

Source	SS	df	MS			
Model	.392900929	15	.026193395	Number of obs =	258	
Residual	2.72563912	242	.011262972	F(15, 242) =	2.33	
Total	3.11854005	257	.012134397	Prob > F =	0.0041	
				R-squared =	0.1260	
				Adj R-squared =	0.0718	
				Root MSE =	.10613	

werkstatus	Coef.	Std. Err.	t	P> t	[95% Conf. Interval]	
overbrugkap	-.0017533	.0020519	-0.85	0.394	-.0057951	.0022885
bindkap	-.007071	.0073847	-0.96	0.339	-.0216175	.0074754
extraversie	.0010477	.001133	0.92	0.356	-.001184	.0032795
nauwgezetheid	.0032565	.0014732	2.21	0.028	.0003546	.0061585
zelfvertrouwen	.0000113	.0008647	0.01	0.990	-.0016919	.0017146
openheid	-.0068975	.0057026	-1.21	0.228	-.0181307	.0043357
_Iopleiding_2	.0065687	.0191538	0.34	0.732	-.0311607	.0442981
_Iopleiding_3	.013637	.0214811	0.63	0.526	-.0286769	.0559508
_Ietnicitei_1	-.0746667	.0338804	-2.20	0.028	-.1414047	-.0079286
_Ietnicitei_2	-.1236747	.0349348	-3.54	0.000	-.1924897	-.0548597
_Itijd_1	-.0502919	.0280646	-1.79	0.074	-.1055739	.0049901
_Igeslacht_1	.0011339	.0142859	0.08	0.937	-.0270068	.0292745
_Isector_1	.0233504	.0135525	1.72	0.086	-.0033455	.0500462
_Izorg_1	.0025337	.0169172	0.15	0.881	-.03079	.0358574
_Igezondhei_1	.0109675	.0212399	0.52	0.606	-.0308712	.0528062
_cons	.9018612	.0722046	12.49	0.000	.7596314	1.044091

Regressie met tijd*etniciteit interactie

Source	SS	df	MS	Number of obs = 258		
Model	1.19455115	17	.070267715	F(17, 240) = 8.77		
Residual	1.9239889	240	.00801662	Prob > F = 0.0000		
Total	3.11854005	257	.012134397	R-squared = 0.3830		
				Adj R-squared = 0.3393		
				Root MSE = .08954		

werkstatus	Coef.	Std. Err.	t	P> t	[95% Conf. Interval]	
overbrugkap	-.0003717	.0017406	-0.21	0.831	-.0038006	.0030572
bindkap	-.0089102	.0062396	-1.43	0.155	-.0212016	.0033811
extraversie	.0015698	.0009588	1.64	0.103	-.000319	.0034586
nauwgezetheid	.0028795	.0012512	2.30	0.022	.0004148	.0053443
zelfvertrouwen	-.0008581	.0007348	-1.17	0.244	-.0023056	.0005893
openheid	-.0094804	.0048184	-1.97	0.050	-.0189722	.0000114
_Iopleiding_2	.0126865	.0161859	0.78	0.434	-.0191979	.044571
_Iopleiding_3	.015045	.0181246	0.83	0.407	-.0206587	.0507486
_Ietnicitei_1	-.0877732	.0298423	-2.94	0.004	-.1465595	-.028987
_Ietnicitei_2	-.0205726	.0312421	-0.66	0.511	-.0821163	.0409711
tijd	.0063685	.0249732	0.26	0.799	-.0428262	.0555631
_IetnXtijd_1	.0853127	.098882	0.86	0.389	-.1094747	.2801002
_IetnXtijd_2	-.9936832	.1000472	-9.93	0.000	-1.190766	-.7966004
_Igeslacht__1	-.0021847	.0120652	-0.18	0.856	-.0259519	.0215825
_Isector_1	.0199732	.0114697	1.74	0.083	-.0026209	.0425674
_Izorg_1	-.0194405	.0144488	-1.35	0.180	-.0479032	.0090221
_Igezondhei_1	.0058016	.017927	0.32	0.747	-.0295128	.0411161
_cons	.9668365	.0614855	15.72	0.000	.8457163	1.087957

Regressie met tijd*zelfvertrouwen interactie

Source	SS	df	MS	Number of obs = 258		
Model	.48296696	16	.030185435	F(16, 241) = 2.76		
Residual	2.63557309	241	.010935988	Prob > F = 0.0004		
Total	3.11854005	257	.012134397	R-squared = 0.1549		
				Adj R-squared = 0.0988		
				Root MSE = .10458		

werkstatus	Coef.	Std. Err.	t	P> t	[95% Conf. Interval]	
overbrugkap	-.0013408	.002027	-0.66	0.509	-.0053336	.0026521
bindkap	-.0062331	.0072825	-0.86	0.393	-.0205786	.0081125
extraversie	.0009088	.0011175	0.81	0.417	-.0012925	.00311
nauwgezetheid	.0030011	.0014544	2.06	0.040	.0001362	.0058661
openheid	-.0067369	.0056195	-1.20	0.232	-.0178066	.0043328
_Iopleiding_2	.0091468	.0188951	0.48	0.629	-.0280737	.0463674
_Iopleiding_3	.0121533	.0211733	0.57	0.567	-.0295551	.0538617
_Ietnicitei_1	-.0770207	.033395	-2.31	0.022	-.1428041	-.0112374
_Ietnicitei_2	-.1087577	.0348141	-3.12	0.002	-.1773365	-.0401788
_Itijd_1	-.4436023	.1398137	-3.17	0.002	-.7190152	-.1681893
zelfvertrouwen	-.0005645	.0008753	-0.64	0.520	-.0022888	.0011598
_ItijXzelfv_1	.0076091	.0026515	2.87	0.004	.0023862	.0128321
_Igeslacht__1	-.0000971	.0140836	-0.01	0.995	-.0278397	.0276455
_Isector_1	.0213118	.0133732	1.59	0.112	-.0050314	.047655
_Izorg_1	-.0032604	.0167916	-0.19	0.846	-.0363374	.0298167
_Igezondhei_1	.0082898	.0209501	0.40	0.693	-.0329789	.0495585
_cons	.9428865	.0725708	12.99	0.000	.7999326	1.08584