



# WANNEER JE JE EMPLOYABILITY TE HOOG INSCHAT...

Een kwantitatief onderzoek naar de balans  
tussen subjectieve employability en  
inzetbaarheid

30 juni 2016

Sanne van der Drift, 5684676

Eerste begeleider: Fenella Fleischmann  
Tweede begeleider: René van Rijsselt

## **Samenvatting**

In dit onderzoek wordt een nieuwe risicogroep aan het licht gesteld, namelijk individuen die hun eigen employability sterk overschatten. Het onderzoek beredeneert waarom individuen met een hoge subjectieve employability minder zullen investeren in activiteiten om hun inzetbaarheid op de arbeidsmarkt te verhogen. Er wordt uitgegaan van een benadering waarin verworven hulpmiddelen in de vorm van informele en formele leermogelijkheden en sociale steun op het werk bijdragen aan employability. De resultaten tonen aan dat zowel informele als formele leermogelijkheden op het werk positief samenhangen met subjectieve employability, het hebben van goede vrienden negatief samenhangt met subjectieve employability en dat ervaren steun van collega's of leidinggevenden geen verband heeft met subjectieve employability. 10% van de respondenten blijkt de eigen inzetbaarheid sterk te overschatten en loopt het risico voorbij te worden gestreefd door concurrenten die wel geïnvesteerd hebben in hun employability. Deze 10% komt overeen met het percentage jeugdwerklozen en het percentage langdurig werklozen in Europa, welke doelgroepen hoog op de beleidsagenda staan. Dit onderzoek stelt dat ook deze nieuwe risicogroep aandacht behoeft en dat een individuele benadering waarbij rekening wordt gehouden met de perceptie van het individu ten aanzien van de eigen arbeidsmarktpositie de voorkeur heeft.

## 1. Inleiding

Recent onderzoek in 28 Europese landen wijst uit dat ruim driekwart van de Europese burgers vindt dat het hebben van een baan voor het leven bij dezelfde werkgever tot het verleden behoort en dat men bereid moet zijn om regelmatig van werkgever te wisselen om een goede baan te kunnen krijgen (Eurobarometer, 2006). Deze resultaten tonen een verandering aan in de houding tegenover werk die door wetenschappers is bestempeld als een verschuiving van *employment* naar *employability* (Forrier & Sels, 2003; Arthur & Rousseau, 1996). Dit houdt in dat het traditionele model van carrière maken, hier gezien als *lifetime employment*, wat gericht is op het beklimmen van de *corporate ladder* (Pressley & Blevins, 1984) binnen een specifieke organisatie met als doel via verschillende functies een hogere positie te behalen, in steeds grotere mate plaatsmaakt voor *lifetime employability* (Arthur & Rousseau, 1996). *Employability* staat voor het vermogen van een individu om zowel nu als in de toekomst een baan te kunnen krijgen (McQuaid et al., 2005). *Lifetime employability* staat voor een loopbaan waarin men niet alleen mobiel is binnen organisaties, maar ook mobiel is tussen organisaties (Arthur & Rousseau, 1996).

In de literatuur over *employability* wordt een onderscheid gemaakt tussen subjectieve en objectieve *employability* (Berntson et al, 2006). Onder objectieve *employability* wordt verstaan in hoeverre individuen werkelijk in staat zijn om transities te maken op het gebied van werk en loopbanen. Vragen die bij deze vorm van *employability* horen zijn: 'Hebben (bepaalde groepen) individuen na een periode van werkloosheid een nieuwe baan gevonden?' of 'Hoe vaak wisselen individuen van functie of werkgever?'

Subjectieve *employability* heeft juist betrekking op hoe individuen zelf hun kansen inschatten ten aanzien van het vinden van een nieuwe baan en wordt over het algemeen onderzocht met de vraag: 'Als je je huidige baan zou verliezen of zou verlaten, hoe moeilijk zou het dan zijn om een soortgelijke baan te vinden?' (Berntson et al., 2006). In dit onderzoek heeft subjectieve *employability* de voorkeur boven objectieve *employability* vanwege verschillende redenen. Ten eerste kan subjectieve *employability* vastgesteld worden bij alle individuen, terwijl

objectieve employability enkel vastgesteld kan worden bij individuen die een transitie maken in hun werk (Berntson et al., 2006). Daarnaast is het aan de hand van een dusdanig nauwe definitie onduidelijk waarom vaker wisselen van baan zou wijzen op een hogere employability. Baanmobiliteit kan wijzen op het zien van meer kansen op de arbeidsmarkt, maar kan ook een teken zijn dat het individu vaker ontslagen wordt. Een hoge mobiliteit is daarom niet altijd een goed teken en de oorzaken en gevolgen van baanmobiliteit kunnen sterk uiteen lopen (Gesthuizen, 2005, p4.). Om bovenstaande redenen wordt in deze studie daarom gebruik gemaakt van de subjectieve employability van individuen.

Subjectieve employability (*perceived employability*) hangt samen met verschillende individuele en contextuele factoren (Berglund & Wallinder, 2015). Uit eerder empirisch onderzoek is bijvoorbeeld gebleken dat jongere individuen, hoogopgeleide individuen en gezondere individuen hun kansen op de arbeidsmarkt hoger inschatten (Wittekind et al., 2010; Berglund & Wallinder, 2015). Daarnaast is de subjectieve employability hoger ten tijde van economische voorspoed en goede prestaties van de sector waarin men werkzaam is (Blatter et al., 2014; Berglund & Wallinder, 2015).

Idealiter zou de subjectieve employability van een individu overeenkomen met zijn of haar kansen op de arbeidsmarkt. Empirische resultaten tonen echter aan dat sommige groepen zichzelf structureel over- of onderschatten of juist structureel onder- of overgeschat worden (Porter, 2014; Blatter et al., 2014; Gaspersz & Ott, 1996). Een groep die de eigen employability structureel overschat zijn bijvoorbeeld net afgestudeerden (Porter, 2014), terwijl ouderen een groep vormen wiens employability structureel wordt onderschat (Blatter et al., 2014; De Coen et al., 2012).

In dit onderzoek wordt gesteld dat het overschatten van de eigen inzetbaarheid een risico kan vormen omdat de perceptie van de eigen inzetbaarheid leidt tot bepaalde gedragingen of juist de afwezigheid van bepaalde gedragingen. Zo hebben De Coen en collega's (2012) een negatieve relatie gevonden tussen subjectieve inzetbaarheid en proactief zoekgedrag ten aanzien van baankansen. Respondenten die hun eigen inzetbaarheid als hoog inschatten, zien minder noodzaak om proactief op zoek te gaan naar eventuele loopbaankansen en zijn

minder flexibel in het soort baan en loon dat ze accepteren (De Coen et al., 2012). Dit effect zou tevens kunnen gelden voor het deelnemen aan trainingen en het investeren in sociale netwerken; als individuen hun inzetbaarheid hoog inschatten, zullen zij mogelijk minder moeite doen om activiteiten te ondernemen waarmee zij hun eigen inzetbaarheid verhogen.

Deze investeringen worden in het bijzonder essentieel geacht voor individuen die minder goed inzetbaar zijn, zowel om de huidige baan adequaat uit te kunnen voeren als om een nieuwe baan te kunnen krijgen (Ng et al., 2007). Individen die hun inzetbaarheid (veel) te hoog inschatten, weinig activiteiten hebben ondernomen om hun inzetbaarheid te vergroten en (onverwachts) hun huidige baan verliezen, lopen het risico moeilijk een nieuwe baan te kunnen vinden vanwege bijvoorbeeld kwalificatieveroudering of een gebrek aan relevante sociale contacten. Het risico bestaat dat deze groep in toenemende mate verdrongen wordt van de arbeidsmarkt omdat zij voorbij gestreefd wordt door individuen die hun *employability* op diverse manieren wel hebben verhoogd.

Dit onderzoek is bedoeld om een eerste indicatie te kunnen vormen van hoe groot de groep individuen is die hun inzetbaarheid sterk overschatten. Daarnaast wordt gesteld dat het verwerven van relevante hulpmiddelen essentieel is voor een hoge(re) *employability* (Ng et al., 2007), waarbij leermogelijkheden tijdens het huidige werk en sociale steun op het werk worden uitgelicht. De probleemstelling van dit onderzoek omvat daarom twee aspecten: *Hoe groot is de groep individuen die hun eigen employability op de arbeidsmarkt sterk overschat* en *In hoeverre zijn leermogelijkheden en sociale steun op het werk relevante hulpmiddelen ten aanzien van subjectieve employability?*

## **2. Employability in beleids- en wetenschappelijke context**

Dit hoofdstuk is bedoeld om meer inzicht te geven in het begrip *employability* en om dieper in te gaan op de probleemstelling van dit onderzoek. In paragraaf 1 wordt de oorsprong van het concept *employability* en de transitie van *employment* naar *employability* beschreven. Paragraaf 2 gaat in op hoe nationale problemen en veranderingen in werk in toenemende mate een Europees beleidsprobleem zijn geworden en hoe de verandering van *employment* naar *employability* de afgelopen decennia zichtbaar is geworden op de werkvloer. In paragraaf 3 komt de *employability*-literatuur over relevante hulpmiddelen aan bod en wordt beredeneerd waarom een gebrek aan deze hulpmiddelen een risico kan vormen voor individuen die hun *employability* te hoog inschatten.

### **2.1 Het concept employability**

Het begrip *employability (employment-ability)* vindt zijn oorsprong in Amerikaanse managementboeken en stelt dat individuen hun werkomstandigheden zelf kunnen bepalen (Pruijt & Dérogée, 2010). Het verhogen van de eigen *employability* zou, in tijden waarin tijdelijk werk meer de regel is dan de uitzondering (Arthur & Rousseau, 2001), een nieuwe vorm van zekerheid moeten bieden aan individuen. Niet de traditionele baanzekerheid, de zekerheid van een vaste baan binnen één organisatie (*lifetime employment*), maar werkzekerheid, de zekerheid dat men altijd een baan kan vinden met de opgebouwde capaciteiten, zou de nieuwe norm van werk en sociale zekerheid zijn.

Werkzekerheid zal echter nooit kunnen tippen aan baanzekerheid (Pruijt & Dérogée, 2010; McQuaid & Lindsay, 2005), omdat het wel of niet krijgen van werk niet alleen afhankelijk is van de eigen capaciteiten maar ook van contextuele factoren zoals de economische situatie, de vraag naar arbeid en de mate van specialisatie binnen een sector (McQuaid et al., 2005). Daarnaast toont empirisch onderzoek aan dat het hebben van een vaste baan nog steeds als voorwaarde wordt gezien om lange termijn beslissingen te maken op het gebied van wonen, relativorming en gezinsontwikkeling (Smithson & Lewis, 2000). Dit wijst erop dat

de zogenaamde *employacurity* (*employability-security*) (Pruijt & Dérogée, 2010), niet voldoende zekerheid biedt.

De employability-benadering stelt dat kansen op de arbeidsmarkt zullen toenemen wanneer individuen hun inzetbaarheid vergroten door gedurende hun carrière te investeren in kennis en vaardigheden. Deze methode om kwalificatieveroudering tegen te gaan en nieuwe kennis te ontwikkelen valt binnen het *life-long learning* perspectief, waarbij vooral de noodzaak van additionele cursussen en trainingen wordt benadrukt (McQuaid & Lindsay, 2005; Ng et al., 2007). Aanvullend stellen sommige wetenschappers dat het investeren in kennis en vaardigheden samen zou moeten gaan met het creëren van een sterk sociaal netwerk van personen binnen en buiten de huidige werkorganisatie (Lin & Dumin, 1986, Arthur & Rousseau, 1996). Dit komt voort uit de visie dat mensen uit het werkveld individuen met hun loopbaan kunnen helpen, bijvoorbeeld door interessante informatie toe te spelen over vacatures of organisaties (Lin & Dumin, 1986).

## **2.2. 'A question of common concern' (Amsterdam Treaty, 1997)**

In 1997 hebben de lidstaten van de Europese Unie de belofte uitgesproken om samen te werken aan het creëren en verbeteren van banen in Europa (Goetschy, 1999). Dit was het resultaat van de pogingen van lidstaten om sinds 1970 een visie op en concrete doelen voor de Europese arbeidsmarkt te vormen. Hoewel lidstaten een verschillend arbeidsmarktbeleid hanteren, wordt geprobeerd om zoveel mogelijk wisselwerking te creëren tussen nationaal beleid en deze Europese doelen. Deze doelen zijn onder andere vastgelegd in de European Employment Strategy (EES) en beslaan het creëren van nieuwe banen, het herstructureren van de arbeidsmarkt en het integreren van Europese samenwerking op het gebied van onderwijs en arbeidsmarkt (Goetschy, 1999). Het concept employability komt terug in de herstructurering van de arbeidsmarkt, waarbij '*investing in skills to improve employability*' een prioriteit vormt (Goetschy, 1999). De EES richt zich in het bijzonder op jeugdwerkloosheid en langdurige werkloosheid en tracht deze te verminderen door individuen aantrekkelijker te maken voor toekomstige werkgevers door middel van her-, om- en bijscholing.

Ook op de werkvloer is de verandering van *employment* naar *employability* steeds vaker merkbaar (Volkerink et al., 2014). De nieuwe arbeidsmodellen waarin flexibele organisaties en tijdelijke werknemers geen uitzondering meer zijn (Arthur & Rousseau, 2001) hebben namelijk meerdere gevolgen, waaronder een hoog verloop van werknemers (DeFillippi & Arthur, 1994) en een toenemende nadruk op (kennis)ontwikkeling (Ng et al., 2007). Instrumenten als scholing, training, ontwikkelingsmogelijkheden en leiderschapstrajecten worden door organisaties steeds vaker strategisch ingezet (Volkerink et al., 2014) en het op peil houden van kennis en vaardigheden wordt niet alleen van belang geacht om een nieuwe baan te kunnen krijgen maar ook om de huidige baan op adequate wijze te kunnen uitvoeren (Ng et al., 2007). Aan de andere kant zijn instrumenten als ontwikkelingsmogelijkheden en prestigieuze leiderschapstrajecten erop gericht om werknemers aan de organisatie te binden en te zorgen dat zij niet overstappen naar de concurrent (Volkerink et al., 2014). Met behulp van deze employability-instrumenten proberen organisaties ervoor te zorgen dat boventallige werknemers inzetbaar worden binnen andere sectoren en dat dure werk-naar-werk regelingen waar mogelijk voorkomen kunnen worden (Volkerink et al., 2014).

Zowel op het Europese beleidsniveau als binnen organisaties is de sociale dimensie van employability, waarbij gebouwd wordt aan een sterk sociaal netwerk om loopbaankansen te creëren, onderbelicht. Dit is vooral opvallend omdat binnen andere vormen van sociaal beleid veel nadruk wordt gelegd op het vergroten van sociale netwerken om sociale problemen op te lossen. Interventies die gericht zijn op het verbeteren van mantelzorg en het helpen van gezinnen maken in steeds grotere mate gebruik van het versterken van sociale netwerken om hun doel te bereiken (Bartelink, 2012; Storms, 2012).

### **2.3 Relevante hulpmiddelen om employability te verhogen**

In dit onderzoek wordt gesteld dat het verwerven van relevante hulpmiddelen kan bijdragen aan de employability en inzetbaarheid op de arbeidsmarkt van individuen. Daarnaast kan de perceptie van de eigen inzetbaarheid leiden tot gedragingen of juist het gebrek aan gedragingen, zoals een hoge subjectieve inzetbaarheid leidde tot minder zoekgedrag ten aanzien van banen in het onderzoek van De Coen en



collega's (2012). In hun onderzoek werd gebruik gemaakt van de controletheorie van Powers (1991), die stelt dat gedrag wordt gestuurd door de ervaren kloof tussen de gewenste situatie en de huidige situatie. Aan de hand van deze theorie zullen individuen met een hoge subjectieve employability weinig noodzaak zien om hun gedrag te veranderen, omdat in hun ogen de gewenste situatie (een hoge inzetbaarheid hebben) niet veel verschilt van de huidige situatie. Zij zullen daarom weinig additionele trainingen en cursussen volgen en lopen het risico op kwalificatieveroudering, waardoor zij slechter inzetbaar zijn dan individuen die wel hebben geïnvesteerd in trainingen en cursussen.

Aanvullend stellen Pearce en Randel (2004) dat individuen die hun inzetbaarheid als hoog inschatten vaker de behoefte hebben om mobiel te zijn tussen organisaties en daardoor minder verbondenheid voelen met collega's binnen de huidige organisatie. Deze individuen zijn daarom minder geneigd om even een praatje te maken op de gang dan individuen die van plan zijn langere tijd binnen de organisatie te blijven werken (Pearce & Randel, 2004). Deze redenering volgend zullen individuen die hun inzetbaarheid als hoog inschatten minder investeren in sociale relaties op het werk en daardoor minder sociale steun ontvangen, welke nuttig kan zijn voor toekomstige projecten en promotiemogelijkheden (Pearce & Randel, 2004).

Bovengenoemde hulpmiddelen kunnen ingedeeld worden in het theoretisch raamwerk van DeFillippi en Arthur (1994), die stellen dat individuen drie verschillende competenties nodig hebben om hun eigen inzetbaarheid te vergroten: *know-how*, *know-why* en *know-who* competenties.

*Know-how* competenties zijn in dit onderzoek al vaker aan bod gekomen, en hebben betrekking op de noodzaak van bepaalde kennis en vaardigheden om een baan uit te kunnen voeren (DeFillippi & Arthur, 1994, pp 309). Empirisch onderzoek van Eurofound<sup>1</sup> toont aan dat 34% van de respondenten een training heeft gevolgd, waarbij zowel het aantal trainingen dat vergoed wordt door de werkgever als het aantal trainingen waarvoor de werknemer zelf de kosten draagt hoger ligt dan ooit tevoren (Eurofound, 2016). Dit suggereert dat ook individuele werknemers

---

<sup>1</sup> European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions

verwachten dat trainingen bijdragen aan hun inzetbaarheid. Naast formele trainingen ontvangen werknemers ook steeds vaker *on-the-job* training (Eurofound, 2016).

Schuller en collega's (2004) stellen dat verschillende vormen van leren elkaar aanvullen en elkaar versterken. Daarom zou zowel formeel leren in de vorm van trainingen en cursussen als informeel leren in de vorm van leren van collega's of het voltooien van moeilijke taken op het werk tot een hogere productiviteit en inzetbaarheid van werknemers leiden (Schuller et al., 2004). Om deze verwachting empirisch te kunnen toetsen wordt hypothese 1 gesteld: *Er is een positief verband tussen subjectieve employability en (a) mogelijkheden tot informeel leren op het werk en (b) mogelijkheden tot formeel leren op het werk*

*Know-why* competenties beantwoorden de vraag *waarom doe/wil ik dit* en hebben vooral betrekking op werkwaarden en werkdoelen (DeFillippi & Arthur, 1994, pp 308). Een steeds belangrijkere *know-why* competentie is het idee van een onbegrensde carrière (Arthur & Rousseau, 2001). Individuen die hun carrière als onbegrensd (*boundaryless*) zien en zich oriënteren op andere werkgevers, andere sectoren en andere functies, zijn beter inzetbaar dan individuen die alleen een zelfde soort functie willen uitvoeren (Arthur & Rousseau, 2001). Deze onbegrensde visie op werk past goed bij de employability-benadering, waarbij de vaardigheden en kennis die men opdoet tijdens werk en trainingen goed van pas kunnen komen bij meerdere soorten banen en verschillende werkgevers.

Vanwege een gebrekkige beschikbaarheid van data die alle drie de competenties omvatten, is er in dit onderzoek voor gekozen om *know-why* competenties niet empirisch te toetsen. Om meer inzicht te krijgen in deze competentie wordt verwezen naar de European Values Study (2011).

*Know-who* competenties hebben betrekking op de mogelijkheden die het sociale netwerk van een individu biedt om zijn of haar employability te verhogen (DeFillippi & Arthur, 1994). Het sociale netwerk van een individu heeft zowel betrekking op wie het individu kent als wat voor toegevoegde waarde deze personen kunnen leveren voor het individu met betrekking tot (nieuwe) loopbaanstappen. Beide aspecten van het sociale netwerk worden geanalyseerd aan de hand van andere data, waarbij gebruik gemaakt wordt van verschillende

analysemethoden. *Social network analysis*, waarbij aan de hand van relationele data het sociale netwerk van een individu in kaart wordt gebracht, is vooral geschikt voor een individuele of organisatie-analyse omdat alle relaties binnen het netwerk in kaart moeten worden gebracht (zie Scott, 1988). In dit onderzoek wordt gebruik gemaakt van een grootschalige dataset waarin deze relationele data niet beschikbaar is, waardoor dit aspect niet empirisch getoetst kan worden. De beschikbare kwantitatieve data zijn wel geschikt om de toegevoegde waarde van het sociale netwerk vast te stellen (Buunk & Verhoeven, 1991), waarbij in dit onderzoek de invloed van sociale contacten in de werkorganisatie wordt uitgelicht.

Eerder empirisch onderzoek toont aan dat sociale steun op het werk met name positieve effecten heeft, waaronder minder last van stress en een betere gezondheid (Buunk & Verhoeven, 1991). Dit komt doordat sociale steun op het werk min of meer als buffer dient tegen de negatieve aspecten van het werk, waardoor nadelige gevolgen beperkt blijven (Buunk & Verhoeven, 1991). Indien negatieve gevolgen verminderd worden door de aanwezigheid van sociale steun, zou ervaren sociale steun positief verband moeten houden met subjectieve employability.

Deelstra en collega's stellen echter dat eventuele negatieve effecten van sociale steun op het werk over het hoofd worden gezien doordat enkel gebruik wordt gemaakt van correlatieve onderzoeksmethoden (2003). Zij stellen dat steun op het werk negatief samen zou hangen met werkprestaties omdat individuen met goede werkprestaties minder behoefte hebben aan sociale steun op het werk.

Sociale steun lijkt door onderzoekers verschillend te worden geïnterpreteerd. Sociale steun als buffer tegen negatieve effecten heeft vooral betrekking op emotionele steun (Buunk & Verhoeven, 1991) terwijl sociale steun ten aanzien van werkprestaties gezien wordt als de behoefte aan hulp vanuit de werkomgeving (Deelstra et al., 2003).

Omdat er in de bestaande literatuur geen consensus is over de richting van het verband tussen sociale steun op het werk en subjectieve employability, wordt hypothese 2 geformuleerd: *Er is een verband tussen sociale steun op het werk en subjectieve employability.*

### 3. Data

In dit onderzoek wordt gebruik gemaakt van de European Working Conditions Survey (EWCS, 2010). Dit is een grootschalige cross-nationale dataset die opgezet is om inzicht te krijgen in de feitelijke werkomstandigheden van de Europese bevolking (Eurofound, 2016). In Nederland wordt dit onderzoek uitgevoerd door TNO.

In eerder onderzoek naar arbeidsmarktgerelateerde vraagstukken in Europa is een indeling gemaakt van West-Europa en Oost-Europa (Torgler, 2012) of werd onderscheid gemaakt tussen West-Europa, Oost-Europa, Noord-Europa en Zuid-Europa (Heidenreich & Zeitlin, 2009). Zowel de werkwaarden als werkomstandigheden verschillen namelijk sterk tussen het Westen en het Oosten van Europa (Torgler, 2012). Daarnaast geven onderzoekers aan dat de startsituatie ten aanzien van sociale zekerheid- en werkloosheidsbeleid zeer verschillend is, waarbij historische en geografische verschillen een belangrijke onderscheidende factor vormen (Heidenreich & Zeitlin, 2009). Deze studie heeft niet als doel om een onderscheid te maken tussen de verschillende Europese landen, maar zal controleren voor de regionale verschillen in werkgerelateerde aspecten door middel van dummyvariabelen van West-Europa, Noord-Europa, Zuid-Europa en Oost-Europa. Voor deze verdeling wordt de indeling van de Verenigde Naties aangehouden<sup>2</sup> (United Nations- geraadpleegd op 20 april 2016).

#### 3.1 Steekproef

In elk participierend Europees land wordt een gestratificeerde steekproef getrokken van individuen van 15 jaar en ouder die *tenminste 1 uur per week* betaald werk uitvoeren. Vanwege het minimum van 1 uur per week omvat deze steekproef ook 'formeel werklozen' die afhankelijk zijn van financiële hulp. In elk land worden, afhankelijk van de wensen van de nationale overheid die de steekproef soms willen uitbreiden, 1000-4000 respondenten geïnterviewd.

---

<sup>2</sup> West: België, Duitsland, Frankrijk, Luxemburg, Nederland, Oostenrijk  
Noord: Denemarken, Estland, Ierland, Letland, Litouwen, Finland, Zweden, Verenigd Koninkrijk, Noorwegen  
Zuid: Griekeland, Spanje, Italië, Malta, Portugal, Slovenië, Kroatië, Macedonië, Albanië, Montenegro, Kosovo  
Oost: Bulgarije, Tsjechië, Hongarije, Polen, Roemenië, Slowakije

De EWCS bevat 43.816 respondenten. Allereerst is er een selectie gemaakt van landen die volgens de indeling van de Verenigde Naties tot Europa behoren. Dit zijn alle landen in de steekproef behalve Cyprus en Turkije ( $N=40.716$ ). Daarna wordt geselecteerd op individuen die tot de beroepsbevolking behoren. In dit onderzoek zijn dat werkenden, formeel werklozen en individuen die met verlof zijn. Dit betekent dat gepensioneerden, studenten, arbeidsongeschikten en individuen met het huishouden als primaire taak niet mee worden genomen in de analyse. Na deze selectie blijven 38.996 respondenten over.

De geldige antwoordmogelijkheden voor elke vraag uit de EWCS worden hieronder besproken. Naast deze antwoordopties hadden respondenten de mogelijkheid om te kiezen voor *weet niet, anders* of om te weigeren om de vraag te beantwoorden. Omdat uit deze antwoorden geen eenduidige conclusies kunnen worden getrokken, zijn aan de hand van deze opties alle respondenten die een ongeldige score hadden op de afhankelijke variabele subjectieve employability verwijderd uit de analyse. De bruikbare steekproef voor dit onderzoek bevat na selectie op bovenstaande criteria 35.901 respondenten.

Om de verschillende regressiemodellen te kunnen toetsen worden respondenten zonder geldige score op de afhankelijke variabele via *pairwise deletion* verwijderd. Hoewel er kanttekeningen te plaatsen zijn bij zowel *listwise deletion* als *pairwise deletion*, heeft de laatste optie over het algemeen de voorkeur vanwege het uitgangspunt om zoveel mogelijk bruikbare informatie te behouden (Peugh & Enders, 2004). Op deze manier worden respondenten met missende waarden niet uitgesloten van alle analyses maar alleen van een bepaalde analyse. Een beschrijving van de afhankelijke, onafhankelijke en controlevariabelen inclusief de verdeling van missende waarden op deze variabelen is te vinden in Tabel 1.

### **3.2 Operationalisering**

#### *Subjectieve employability*

In dit onderzoek wordt de afhankelijke variabele subjectieve employability gemeten met het item: 'Als ik mijn huidige baan zou verliezen of zou verlaten, zou ik gemakkelijk een nieuwe baan kunnen vinden met een even hoog salaris'.

Respondenten gaven aan in hoeverre zij het eens waren met deze stelling met de volgende opties: (1) erg mee eens, (2) mee eens, (3) neutraal, (4) mee oneens, (5) erg mee oneens. Vervolgens zijn de scores zo gecodeerd dat een hogere score staat voor een hogere subjectieve employability.

#### *Mogelijkheden voor informeel leren op het huidige werk*

Mogelijkheden om informeel te leren op het huidige werk worden gemeten met de volgende items: 'Ik los zelfstandig problemen op tijdens mijn werk', 'Ik heb complexe taken op het werk' en 'Ik leer nieuwe dingen tijdens mijn werk'. De antwoordmogelijkheden voor deze items zijn 'ja' en 'nee', waarbij de items zo gecodeerd zijn dat score 1 staat voor wel van toepassing binnen het huidige werk en score 0 staat voor niet van toepassing binnen het huidige werk. In dit onderzoek is ervoor gekozen om geen schaal te creëren van deze items. Het is namelijk zowel mogelijk dat items wijzen op informeel leren als dat items wijzen op een taakomschrijving. Het hebben van complexe taken kan wijzen op de gelegenheid om nieuwe dingen te leren maar ook een indicatie geven dat de taak op zichzelf specialistisch of moeilijk is. Een schaal is daarom niet direct wenselijk. Daarnaast is het juist interessant om te zien welke vorm(en) van informeel leren een verband heeft/hebben met subjectieve employability.

#### *Mogelijkheden voor formeel leren op het huidige werk*

Dit item wordt gemeten met de vraag 'Heb je in de afgelopen 12 maanden een training gevolgd?'. De antwoordmogelijkheden hierop waren 'ja' of 'nee' en respondenten kregen score 1 toegewezen als zij een training hadden gevolgd en score 0 als zij geen training hadden gevolgd.

### *Steun van collega's en leidinggevenden*

De steun van collega's en leidinggevenden wordt gemeten met de volgende items: 'Je collega's helpen en steunen je' en 'Je leidinggevende helpt en steunt je'. De antwoordmogelijkheden op deze stellingen waren (1) altijd, (2) meestal, (3) soms, (4) zelden en (5) nooit. Vervolgens zijn de respondentscores zo gecodeerd dat een hogere score staat voor meer ervaren steun van collega's en de leidinggevende.

### *Vrienden op het werk*

De aan- of afwezigheid van goede vrienden op het werk wordt gemeten met het item 'Ik heb erg goede vrienden op het werk'. De antwoordmogelijkheden bij deze vraag waren: (1) erg mee eens, (2) mee eens, (3) niet mee eens/oneens, (4) mee oneens, (5) erg mee oneens. Deze scores worden zo gecodeerd dat een hogere score staat voor een groter gevoel van erg goede vrienden in de werkomgeving.

### *Opleidingsniveau in drie categorieën*

Het hoogst voltooide opleidingsniveau van de respondenten vormt de eerste controlevariabele en wordt gecodeerd als 'laag' wanneer het basisschoolonderwijs niet voltooid is, wanneer enkel het basisschoolonderwijs voltooid is en wanneer enkel de eerste helft van de middelbare school voltooid is. Dit betreft ongeveer een kwart van de respondenten. Het hoogst voltooide opleidingsniveau wordt gecodeerd als 'hoog' wanneer de respondent enige vorm van tertiaire onderwijs heeft voltooid. Dit betreft ongeveer 1/3<sup>e</sup> van de respondenten. Het opleidingsniveau wordt gecodeerd als 'midden' bij de overige respondenten. De referentiecategorie zijn individuen die laagopgeleid zijn.

### *Subjectieve gezondheid*

De tweede controlevariabele subjectieve gezondheid wordt gemeten met het item: 'Wat vindt u, over het algemeen genomen, van uw gezondheid?'. Respondenten konden een van de volgende opties kiezen: (1) uitstekend, (2) zeer goed, (3) goed, (4) matig en (5) slecht. Vervolgens is de subjectieve gezondheid zo gecodeerd dat een hogere score staat voor een betere subjectieve gezondheid.

### *Leeftijd en geslacht*

De overige controlevariabelen in dit onderzoek zijn geslacht (*ref=man*) en leeftijd als continue variabele.



## **4. Analyse**

Dit hoofdstuk is bedoeld om verschillende empirische resultaten te beschrijven. In paragraaf 1 worden de beschrijvende statistieken en correlaties van alle variabelen gepresenteerd en wordt aandacht besteed aan opvallende zaken. In paragraaf 2 worden de twee opgestelde hypothesen over leermogelijkheden en sociale steun op het werk empirisch getoetst. Tenslotte worden in paragraaf 3 de individuen te geïdentificeerd die hun inzetbaarheid als veel te hoog inschatten.

### **4.1 Beschrijvende statistieken en correlaties**

Tabel 1 toont de beschrijvende statistieken van alle variabelen. Ten aanzien van subjectieve employability is te zien dat het gemiddelde ligt tussen de 2 en de 3, wat betekent dat het vinden van een nieuwe baan gemiddeld als moeilijk tot niet moeilijk/niet makkelijk wordt geschat. Aanvullend toont de mediaan (2.0) aan dat tenminste 50% van de respondenten aangeeft dat het vinden van een nieuwe baan zeer moeilijk of moeilijk zal zijn. Slechts 7,8% van de respondenten geeft aan dat het heel makkelijk zal zijn om een nieuwe baan te vinden. Samenvattend is de subjectieve employability van respondenten in de steekproef relatief laag.

Respondenten ervaren vaker informele leermogelijkheden dan formele leermogelijkheden. Daarnaast is de ervaren sociale steun van leidinggevende en collega's relatief hoog, met een gemiddelde van boven de 3,7. In verhouding tot andere vormen van sociale steun op het werk ligt het gemiddelde voor erg goede vrienden op het werk relatief laag, wat betekent dat het grootste deel van de respondenten het er niet mee eens is dat hij of zij erg goede vrienden heeft op het werk. Dit verschil zou kunnen komen door de zeer sterke uitdrukking van vriendschap, waarbij 'erg goede' misschien als te zwaar wordt gezien. De variabelen die wijzen op sociale steun op het werk hebben in verhouding meer missende waarden dan die van leermogelijkheden op het werk. Tenslotte blijkt de regio Oost-Europa een minder respondenten te bevatten dan overige regio's (N=5,630), maar met een percentage van 15% en een nog steeds aanzienlijk

**Tabel 1: Beschrijvende statistieken van alle variabelen (N=35901)**

Variabele	N	Missende waarden	Bereik	Gemiddelde/ Percentage	Standaard Afwijking	
Subjectieve employability	35901		1-5	2,6278	1,26708	
Ik los zelfstandig problemen op tijdens mijn werk	35566	335	0/1	80,8%		
Ik heb complexe taken op het werk	35376	525	0/1	57,2%		
Ik leer nieuwe dingen tijdens mijn werk	35492	409	0/1	68,8%		
Ik heb een training gevolgd in de afgelopen 12 maanden	35703	198	0/1	32,6%		
Mijn collega's steunen en helpen me	32241	3660	1-5	3,9846	1,05402	
Mijn leidinggevende steunt en helpt	29208	6693	1-5	3,7180	1,17896	
Ik heb erg goede vrienden op het werk	34107	1794	1-5	2,0935	0,93783	
Opleidingsniveau						
	<i>Laag</i>	35901	0/1	23,6%		
	<i>Midden</i>	35901	0/1	45,5%		
	<i>Hoog</i>	35901	0/1	30,9%		
Europa						
	<i>West-Europa</i>	35901	0/1	29,6%		
	<i>Noord-Europa</i>	35901	0/1	24,9%		
	<i>Zuid-Europa</i>	35901	0/1	29,9%		
	<i>Oost-Europa</i>	35901	0/1	15,6%		
Vrouw		35901	0	0/1	49,3%	
Leeftijd		35740	161	15-89	41,7102	11,56062
Subjectieve gezondheid		35843	58	1-5	3,9794	0,77083

Bron: *European Working Conditions Survey 2010*

aantal respondenten worden geen problemen in de analyse verwacht.

Tabel 2 toont de correlaties tussen de afhankelijke en onafhankelijke variabelen. Ten eerste blijkt dat alle variabelen significant verband met elkaar houden. Op 'het hebben van goede vrienden op het werk' na, blijken deze relaties positief. Dit betekent dat individuen met meer formele leermogelijkheden op het werk ook meer informele leermogelijkheden op het werk ervaren en dat individuen met meer ervaren sociale steun van collega's en leidinggevenden ook meer formele en informele leermogelijkheden ervaren op het werk. Het hebben van erg goede vrienden op het werk blijkt negatief samen te hangen met alle variabelen.

De correlaties met subjectieve employability blijken significant maar niet heel hoog, met een maximum coëfficiënt van 0,098. De correlaties tussen de variabelen die wijzen op grotere informele leermogelijkheden op het werk en de correlaties tussen sociale steun van leidinggevenden en collega's op het werk blijken het hoogst.

In de volgende paragraaf worden de relaties tussen de variabelen nader onderzocht met behulp van lineaire regressieanalyse.

**Tabel 2:** Subjectieve employability, leermogelijkheden op het werk en sociale steun op het werk: correlaties

Variables	1	2	3	4	5	6	7	8
1. Subjectieve employability	–							
2. Ik los zelfstandig problemen op tijdens mijn werk	0,068*	–						
3. Ik heb complexe taken op het werk	0,029*	0,283*	–					
4. Ik leer nieuwe dingen tijdens mijn werk	0,089*	0,307*	0,426*	–				
5. Ik heb een training gevolgd in de afgelopen 12 maanden	0,098*	0,140*	0,184*	0,269*	–			
6. Mijn collega's steunen en helpen me	0,033*	0,066*	0,072*	0,153*	0,88*	–		
7. Mijn leidinggevende steunt en helpt	0,025*	0,071*	0,053*	0,159*	0,090*	0,550*	–	
8. Ik heb erg goede vrienden op het werk	-0,050*	-0,046*	-0,041*	-0,085*	-0,045	-0,321*	-0,264*	–

Bron: *European Working Conditions Survey, 2010*

## 4.2 Resultaten en hypothesen

Om de invloed van informeel leren, formeel leren en sociale steun op het werk op subjectieve employability te kunnen schatten wordt gebruik gemaakt van lineaire regressie-analyse in IBM SPSS Statistics 21. Hiervoor worden drie aparte modellen geschat. Het eerste model bevat de afhankelijke variabele (subjectieve employability), de onafhankelijke variabelen die vallen onder informeel en formeel leren en de controlevariabelen. Het tweede model betreft de invloed van sociale steun op het werk. In Model 3 wordt het volledige model geschat.

In Model 1 blijken individuen die aangeven zelfstandig problemen op te lossen en nieuwe dingen te leren op het werk een hogere subjectieve employability te hebben dan individuen die dit niet aangeven (Zie Tabel 3). Ook formele leermogelijkheden in de vorm van training blijken positief samen te hangen met subjectieve employability. In tegenstelling tot het gevonden positieve verband in de correlatietabel en tegen de gestelde verwachtingen in blijkt het hebben van complexe taken op het werk significant negatief bij te dragen aan de subjectieve employability. Deze resultaten wijzen, met uitzondering van complexe taken hebben op het werk, op een positief verband tussen informeel en formeel leren en subjectieve employability. Deze resultaten geven steun voor hypothese 1a: *Er is een positief verband tussen subjectieve employability en mogelijkheden tot informeel leren op het werk* en bevestigen hypothese 1b: *Er is een positief verband tussen subjectieve employability en mogelijkheden tot formeel leren op het werk*.

Ten aanzien van de controlevariabelen blijken middelhoogopgeleiden en hoogopgeleiden een hogere subjectieve employability te hebben dan de referentiecategorie laagopgeleiden, waarbij het effect (B) voor hoogopgeleiden groter is dan voor middelhoogopgeleiden. Leeftijd draagt negatief bij aan subjectieve employability en subjectieve gezondheid houdt een positief verband met de afhankelijke variabele. Omdat de categorieën Noord-, Oost- en Zuid-Europa een significant negatief effect hebben, kan geconcludeerd worden dat de subjectieve employability in de referentiecategorie West-Europa het hoogst is. Tenslotte is er geen verschil tussen mannen en vrouwen ten aanzien van subjectieve employability.

**Tabel 3: Regressie-effecten op subjectieve employability**

	Model 1		Model 2		Model 3	
	<i>B (std. error)</i>	<i>Beta</i>	<i>B (std. error)</i>	<i>Beta</i>	<i>B (std. error)</i>	<i>Beta</i>
Ik los zelfstandig problemen op tijdens mijn werk	0,148** (0,018)	0,046			0,159** (0,020)	0,050
Ik heb complexe taken op het werk	-0,058** (0,015)	-0,023			-0,066** (0,017)	-0,026
Ik leer nieuwe dingen tijdens mijn werk	0,058** (0,017)	0,021			0,050** (0,019)	0,018
Ik heb een training gevolgd in de laatste 12 maanden	0,129** (0,015)	0,048			0,128** (0,016)	0,049
Mijn collega's steunen en helpen me			0,008 (0,009)	0,006	0,004 (0,009)	0,003
Mijn leidinggevende steunt en helpt			0,000 (0,007)	0,000	-0,007 (0,008)	-0,006
Ik heb goede vrienden op het werk			-0,042** (0,008)	-0,030	-0,039** (0,009)	-0,028
Opleidingsniveau ( <i>ref=laag</i> )	<i>midden</i> 0,119** (0,017)	0,047	0,141** (0,019)	0,056	0,125** (0,019)	0,050
	<i>hoog</i> 0,293** (0,019)	0,107	0,337** (0,020)	0,125	0,287** (0,021)	0,107
Europese regio ( <i>ref=West-Europa</i> )	<i>Noord-Europa</i> -0,069** (0,018)	-0,024	-0,073** (0,019)	-0,026	-0,074** (0,020)	-0,026
	<i>Zuid-Europa</i> -0,315** (0,017)	-0,113	-0,334** (0,019)	-0,118	-0,318** (0,020)	-0,112
	<i>Oost-Europa</i> -0,355** (0,021)	-0,102	-0,402** (0,023)	-0,117	-0,375** (0,023)	-0,108
Vrouw	-0,022 (0,013)	-0,009	-0,037 (0,014)	-0,015	-0,034* (0,015)	-0,014
Leeftijd	-0,021** (0,001)	-0,188	-0,022** (0,001)	-0,200	-0,022** (0,001)	-0,201
Subjectieve gezondheid	0,125** (0,009)	0,076	0,134** (0,010)	0,082	0,126** (0,010)	0,077
Intercept	2,609		3,134		2,779	

\*\*  $p = 0,01$  \*  $p = 0,05$

Bron: European Working Conditions Survey 2010

Waar de B meer informatie geeft over het effect van een bepaalde predictor op de afhankelijke variabele, geeft de beta de relevantie (ook wel sterkte) van de predictor weer. Hoewel bijna alle variabelen in de analyse een significant effect hebben op subjectieve employability (zie Tabel 3), blijken de beta's van de variabelen te verschillen. Leeftijd kan gezien worden als de sterkste predictor ( $\beta = -0,188$ ) gevolgd door in Zuid-Europa woonachtig zijn ( $\beta = -0,113$ , ten opzichte van de referentiecategorie West-Europa) en een hoge opleiding genoten hebben (*met als referentiekader een lage opleiding*,  $\beta = 0,107$ ). Ook woonachtig zijn in Oost-Europa blijkt een relatief sterke predictor ( $\beta = -0,102$ ). De beta van de overige predictoren is lager dan 0,1, wat betekent dat de overige predictoren een relatief zwakke voorspellingskracht hebben ten aanzien van subjectieve employability. Tenslotte verklaart dit model minder dan 10% van de variantie ( $R^2=0,088$ ), wat betekent dat de verklarende kracht van dit model zeer beperkt is.

In Model 2 wordt de invloed van sociale steun op het werk op subjectieve employability geschat (Zie Tabel 3). Individuen die aangeven erg goede vrienden te hebben op het werk blijken een significant lagere subjectieve employability te hebben. Sociale steun van collega's of van de leidinggevende lijkt geen verband te houden met subjectieve employability. Over het algemeen is er een zwak negatief verband tussen sociale steun op het werk, specifiek het hebben van goede vrienden op het werk, en subjectieve employability. Het positieve verband tussen sociale steun van collega's en leidinggevenden op het werk en subjectieve employability uit de correlatietabel wordt niet meer gevonden onder controle van de overige variabelen. Met deze resultaten wordt enige steun gevonden voor hypothese 2: *Er is een verband tussen sociale steun op het werk en subjectieve employability.*

Ook in het volledige model wordt het verband tussen sociale steun op het werk en subjectieve employability niet gevonden voor steun van collega's en leidinggevenden en blijkt het verband met erg goede vrienden hebben op het werk negatief (zie Tabel 3). Alle vormen van informeel en formeel leren houden een significant verband met de afhankelijke variabele, waarbij het hebben van complexe taken op het werk opnieuw een negatief effect heeft. Ten aanzien van de controlevariabelen is het opvallend dat vrouwen in dit model een significant lagere subjectieve employability hebben, terwijl dit verschil in zowel model 1 als model 2

niet significant was.

Leeftijd blijkt ook in het volledige model de sterkste predictor, met een beta van -0,201. Van de verschillende onafhankelijke variabelen die getoetst zijn in dit onderzoek, blijken het zelfstandig problemen oplossen op het werk (beta = 0,050) en het volgen van een training (beta = 0,049) de sterkste predictoren voor subjectieve employability.

### **4.3 Identificeren van individuen die hun inzetbaarheid te hoog inschatten**

Het laatste deel van deze analyse betreft het identificeren van individuen die denken goed inzetbaar te zijn op de arbeidsmarkt, maar die aan de hand van individuele kenmerken en/of het gebrek aan verworven hulpmiddelen juist relatief slecht inzetbaar zijn.

Uit de literatuur en in dit onderzoek blijkt dat een lage opleiding, een hogere leeftijd en een slechtere gezondheid negatief bijdragen aan inzetbaarheid (Blatter et al., 2014). Daarom worden deze factoren meegenomen om de inzetbaarheid van individuen in de steekproef vast te kunnen stellen.

Aanvullend is de positieve invloed van het volgen van trainingen op employability empirisch vastgesteld door verschillende auteurs (Schuller et al., 2004; Berntson et al., 2006) en wordt dit verband, met betrekking tot subjectieve employability, ook in het huidige empirische onderzoek bevestigd.

De invloed van informeel leren en sociale steun op het werk kon in dit onderzoek niet eenduidig empirisch worden vastgesteld en wordt daarom niet meegenomen in de inzetbaarheidsscore.

Uiteindelijk wordt de variabele inzetbaarheid geconstrueerd uit de variabelen leeftijdscategorie, subjectieve gezondheid, opleidingsniveau en het wel of niet hebben gevolgd van een training. In bijlage 1 staat de technische toelichting op de constructie van deze variabele. Aan de hand van de scores op inzetbaarheid en subjectieve employability worden respondenten ingedeeld in de categorieën laag, midden en hoog ten aanzien van zowel subjectieve employability als inzetbaarheid. Een kruistabel van deze resultaten is te vinden in Tabel 4.



**Tabel 4:** *Subjectieve employability en inzetbaarheid: Kruistabel*

	Lage subjectieve employability	Geen hoge of lage subjectieve employability	Hoge subjectieve employability
33% minst goed inzetbaar	3888 (10,8%)	6832 (19,0%)	3509 <b>(9,8%)</b>
33% niet goed of slecht inzetbaar	2661 (7,4%)	5048 (14,1%)	3172 (8,8%)
33% best inzetbaar	1819 <b>(5,1%)</b>	4993 (13,9%)	3979 (11,1%)

*Bron: European Working Conditions Survey 2010*

Idealiter zou het aantal respondenten met een hoge subjectieve employability en een lage inzetbaarheid 0 zijn. Deze groep respondenten denkt namelijk bij de 33% best inzetbare mensen te horen maar blijkt slechter inzetbaar dan 67% van de respondenten in deze steekproef. Zij lopen daarom het risico dat hun verwachtingen niet kloppen en dat zij voor onaangename verassingens komen te staan wanneer ze echt hun baan verliezen.

Uit Tabel 3 blijkt dat 36% van de respondenten zijn positie op de arbeidsmarkt goed inschat. Dit wil zeggen dat de subjectieve employability categorie overeenkomt met de inzetbaarheid categorie. 49,1% van de respondenten schat hun inzetbaarheid ofwel een beetje te hoog ofwel een beetje te laag in. 14,9% van de respondenten schat de eigen inzetbaarheid slecht in, waarbij het opvalt dat het percentage dat de eigen inzetbaarheid veel te laag inschat (5,1%) twee keer zo klein is als het percentage dat de eigen inzetbaarheid veel te hoog inschat (9,8%). Het sterk overschatten van arbeidskansen lijkt dus vaker voor te komen dan het sterk onderschatten van arbeidskansen. De tabel toont tevens een andere risicogroep, namelijk de individuen die zelf aangeven dat hun employability zeer laag is.

De correlatie tussen subjectieve employability in drie categorieën en de

inzetbaarheidsscore in drie categorieën is significant en het verband is positief (0,128). Er is ervoor gekozen om de resultaten weer te geven in een overzichtelijke kruistabel omdat op deze manier in één oogopslag te zien is hoe de percentages verdeeld zijn. In de discussie wordt ingegaan op de implicaties van de bevinding dat ongeveer 1 op de 10 respondenten zijn of haar employability veel te hoog inschat.

## **5. Conclusie**

De hoofdvraag van dit onderzoek is: Hoe groot is de groep individuen die hun eigen employability op de arbeidsmarkt sterk overschat? Uit dit onderzoek blijkt dat ongeveer 1 op de 10 respondenten tot deze groep behoort, waarbij gebruik is gemaakt van een Europese dataset. Dit onderzoek ging uit van het principe dat het verwerven van relevante hulpmiddelen zou leiden tot een hogere employability. Leermogelijkheden op het werk en sociale steun op het werk werden naar voren geschoven als potentieel relevante hulpmiddelen. Daarvoor is een tweede onderzoeksvraag opgesteld: In hoeverre zijn leermogelijkheden en sociale steun op het werk relevante hulpmiddelen ten aanzien van subjectieve employability? De resultaten van dit onderzoek tonen aan dat sociale steun op het werk geen relevant hulpmiddel is ten aanzien van subjectieve employability. Voor de positieve invloed van leermogelijkheden op het werk op subjectieve employability is wel steun gevonden.

## 6. Discussie

In dit onderzoek is geprobeerd om een voorzichtige indicatie te vormen van hoeveel procent van de bevolking zijn of haar inzetbaarheid dusdanig overschat dat dit een risico kan gaan vormen op de middellange of lange termijn. Het doel van deze studie is dan ook niet om een optimale inzetbaarheidsscore te construeren, maar om een nieuwe risicogroep aan het licht te brengen waar in het huidige beleid geen aandacht aan besteed wordt. Uit dit onderzoek is gebleken dat ongeveer 10% van de bevolking de eigen inzetbaarheid sterk overschat. Hoe problematisch is dat?

Dit percentage kan in perspectief geplaatst worden door een vergelijking te maken met doelgroepen die nu als prioriteit worden gezien, namelijk werklozen in Europa (9,1% in de EU, 10,5% in de eurozone) (CBS, 2012) en het percentage jongeren in Europa dat werkloos is in West-Europa (9,2% van de jongeren op de arbeidsmarkt).

Waar de EU en nationale lidstaten nu als prioriteit hebben om zoveel mogelijk mensen van werkloosheid naar werk te leiden en werkloosheidspercentages terug te dringen (Goetschy, 1999), zou het voordelig kunnen zijn om ook aandacht te besteden aan het risico dat het overschatten van de eigen inzetbaarheid op de arbeidsmarkt kan vormen, nog voordat dit risico leidt tot diverse sociale problemen wanneer deze groep te maken krijgt met baanverlies.

Het overschatten van de eigen employability vormt een probleem als deze verkeerde perceptie leidt tot de afwezigheid van bepaalde gedragingen, zoals het volgen van cursussen en trainingen, het investeren in sociale netwerken binnen en buiten de huidige werkorganisatie en actief op zoek gaan naar vacatures om jezelf te wapenen tegen het verdwijnen van de huidige baan (Arthur & Rousseau, 2001).

Naast het identificeren van individuen die hun eigen inzetbaarheid overschatten heeft dit onderzoek als doel om relevante hulpmiddelen ten aanzien van employability te achterhalen. In dit onderzoek zijn twee soorten potentieel relevante hulpmiddelen uitgelicht: leermogelijkheden op het werk en sociale steun op het werk.

Ten aanzien van leren op het werk bouwt dit onderzoek voort op het werk van Schuller en collega's (2004), die stellen dat diverse vormen van leren elkaar

aanvullen en dat zowel formele als informele leermogelijkheden bijdragen aan inzetbaarheid. De resultaten van dit onderzoek bevestigen deze veronderstelling, waarbij een positief verband wordt gevonden tussen subjectieve employability, formeel leren en de meeste vormen van informeel leren. De belangrijkste vorm van informeel leren blijkt het zelfstandig oplossen van problemen op het werk, terwijl het leren van nieuwe dingen op het werk en het oplossen van complexe problemen op het werk geen sterke invloed lijken te hebben op subjectieve employability.

De variabelen complexe taken op het werk en zelfstandig problemen oplossen zijn meegenomen als informele leermogelijkheden omdat deze bij zouden dragen aan het probleemoplossend vermogen, wat als een zeer belangrijke competentie wordt gezien (Need, 2006). Het hebben van complexe taken op het werk draagt echter tegen de verwachtingen in negatief bij aan subjectieve employability. Een verklarende factor voor het gevonden negatieve verband zou kunnen zijn dat individuen die aangeven hun taken complex te vinden ondergekwalificeerd zijn of meer moeite hebben met het adequaat uitvoeren van hun taken dan individuen die dit niet aangeven. Het hebben van complexe taken is binnen deze context een subjectief begrip en zou een indicatie kunnen zijn van een lagere inzetbaarheid.

De bevinding dat zowel formeel leren als sommige vormen van informeel leren significant bijdragen aan employability komt overeen met bijna alle employability-literatuur, omdat het investeren in kennis en vaardigheden de kern vormt van de employability-benadering (Arthur & Rousseau, 2001; Berntson et al., 2006, Ng et al., 2007)

Het verband tussen sociale steun op het werk en subjectieve employability lijkt aan de hand van de resultaten uit dit onderzoek overwegend negatief te zijn, maar dit is enkel gebaseerd op de negatieve relatie tussen het hebben van goede vrienden op het werk en subjectieve employability. De ervaren steun van collega's of leidinggevenden lijkt weinig verschil te maken. Deze resultaten komen overeen met de kritische noot van Deelstra en collega's over de zonder meer positieve invloed van sociaal kapitaal (2003). Zij stellen dat een grotere behoefte aan steun op het werk kan wijzen op een minder capabele werknemer. Een andere verklarende factor voor het negatieve verband tussen subjectieve employability en

sociale steun op het werk zou kunnen zijn dat werknemers een deel van hun prestaties toeschrijven aan de hulp van hun vrienden op het werk. Bij een nieuwe baan, waarbij deze sociale steun er niet is, zou het daarom moeilijker zijn om dezelfde prestaties te leveren en hetzelfde salaris te kunnen verdienen.

Dit onderzoek heeft verschillende beperkingen. Ten eerste blijkt uit de resultaten dat zowel leermogelijkheden op het werk als sociale steun op het werk een lage voorspellende kracht hebben met betrekking tot subjectieve employability. De controlevariabelen leeftijd, opleiding en subjectieve gezondheid bleken sterkere predictoren, wat overeenkomt met onderzoek van Blatter en collega's (2014). Een tweede kanttekening bij dit onderzoek is de aanname dat er een 'Europese' bevolking is en dat de resultaten van de verschillende Europese landen samengevoegd kunnen worden om subjectieve employability te onderzoeken. Dit is nu deels ondervangen door te controleren voor Europese regio's, maar zou geoptimaliseerd kunnen worden door te controleren voor belangrijke landenverschillen, bijvoorbeeld op het gebied van sociale zekerheid, werkloosheid, opleidingsniveau, demografische samenstelling en pensioensregelingen. Tenslotte is de inzetbaarheidsscore niet optimaal geconstrueerd en zijn potentieel belangrijke sociaal-economische en sociaal-demografische factoren die inzetbaarheid zouden kunnen beïnvloeden, zoals gezinssamenstelling en economische deprivatie, niet meegenomen.

## 7. Beleidsaanbevelingen en suggesties voor vervolgonderzoek

In vervolgonderzoek zou de sociale dimensie van employability uitgebreid kunnen worden naar beide aspecten van *know-who* competenties, waarbij relevante contacten buiten de huidige werkorganisatie in kaart gebracht worden. Het is aannemelijk dat juist contacten buiten de huidige werkorganisatie de voordelen met zich meebrengen die genoemd worden in theorieën over sociale netwerken, zoals het verschaffen van relevante informatie over bijvoorbeeld vacatures en het verbinden van een individu met een nieuwe organisatie wanneer het individu een nieuwe loopbaanstap wil of moet maken (Lin & Dumin, 1986). Aanvullend hierop zou door het toevoegen van belangrijke *know-why* competenties zoals werkwaarden, werkdoelen, en een (on)begrensde visie op werk, het integrale theoretische model van DeFillippi & Arthur (1994) empirisch getoetst kunnen worden. Door het gebruik van deze *know-why* kenmerken kan rekening gehouden worden met individuele verschillen in houdingen tegenover werk, waarbij individuen met houdingen die slecht overeenkomen met de employability-benadering, zoals individuen die geen behoefte hebben aan zelfontwikkeling, een mogelijk toekomstig risico lopen.

Tenslotte zou in vervolgonderzoek het in deze studie aangehaalde risico van overschatting van de eigen inzetbaarheid verder onderzocht kunnen worden, idealiter door middel van paneldata om causaliteit te kunnen vaststellen. Hierbij is het vooral relevant om te onderzoeken hoe dit risico verdeeld is ten opzichte van demografische groepen en om de theoretische assumptie dat een hoge subjectieve employability zal leiden tot de afwezigheid van proactief gedrag empirisch te toetsen (De Coen et al., 2012).

Uit een analyse van frequent ingezette employability-instrumenten blijkt dat zowel binnen organisaties als in (inter)nationaal beleid vooral gebruik wordt gemaakt van maatregelen die als doel hebben kennis en vaardigheden te verbeteren en dat maatregelen die gericht zijn op het versterken van sociale netwerken onderbelicht zijn in beleidscontexten (Goetschy, 1999; Vokerink et al., 2014). Uit evaluatieonderzoek van de principes en maatregelen in het kader van de European Employment Strategy blijkt echter dat maatregelen op grote schaal,

waaronder maatregelen om kennis en vaardigheden te verbeteren, alleen effectief zijn voor specifieke groepen, zoals vrouwen die herintreden in werk en hoogopgeleide immigranten (Europese Commissie, 2002). De Europese Commissie (2002) concludeert dat er in werkloosheids- en inzetbaarheidsbeleid meer rekening gehouden moet worden met individuele verschillen in het profiel, de motivatie en een eventuele afhankelijkheid van sociale voorzieningen.

Maatregelen om het sociale netwerken te vergroten en versterken zijn logischerwijs op een Europees beleidsniveau moeilijker te organiseren, maar zouden een goede aanvulling kunnen zijn op de employability-instrumenten in organisaties. Instrumenten zoals meeloopdagen en professionele uitwisselingen worden zelden gebruikt om individuen bewust te maken van hun eigen kwaliteiten en om hen kennis te laten maken met andere organisaties. Deze sociale instrumenten bieden echter diverse mogelijkheden om de employability van individuen te verhogen en een relevant sociaal netwerk op te bouwen. Als bijkomend voordeel kunnen deze instrumenten veel goedkoper worden aangeboden dan instrumenten die gericht zijn op het vergroten van kennis en vaardigheden, omdat enkel een goedgezinde werknemer nodig is die zin heeft om iemand een kijkje te geven in zijn of haar dagelijkse werkzaamheden.



## Referenties

Arthur, M. B., & Rousseau, D. M. (1996). *The boundaryless career*. Oxford University Press.

Arthur, M. B., & Rousseau, D. M. (2001). *The boundaryless career: A new employment principle for a new organizational era*. Oxford University Press on Demand.

Bartelink, C. (2012). *Wat werkt bij het versterken van het sociale netwerk van gezinnen?* Utrecht: Nederlands Jeugd Instituut.

Berglund, T., & Wallinder, Y. (2015). Perceived Employability in Difficult Economic Times: The significance of education systems and labour market policies. *European Societies*, 17(5),

Berntson, E., Sverke, M., & Marklund, S. (2006). Predicting perceived employability: human capital or labour market opportunities?. *Economic and Industrial Democracy*, 27(2), 223-244.

Blatter, B., Dorenbosch, L., Keijzer, L. (2014), 'Duurzame inzetbaarheid in perspectief. *Inzichten en oplossingen op sector, organisatie en individueel niveau*'. Leiden, TNO

Buunk, B. P., & Verhoeven, K. (1991). Companionship and support at work: A microanalysis of the stress-reducing features of social interaction. *Basic and Applied Social Psychology*, 12(3), 243-258.

De Coen, A., Forrier, A., De Cuyper, N., & Sels, L. (2012). Andere leeftijd, ander zoekgedrag? Een studie bij Vlaamse deelnemers aan outplacement. *Overwerk. Tijdschrift van het Steunpunt WSE*, 22(2), 47-55.

Deelstra, J. T., Peeters, M. C., Schaufeli, W. B., Stroebe, W., Zijlstra, F. R., & van Doornen, L. P. (2003). Receiving instrumental support at work: when help is not welcome. *Journal of applied psychology*, 88(2), 324.

DeFillippi, R. J., & Arthur, M. B. (1994). The boundaryless career: A competency-based perspective. *Journal of organizational behavior*, 15(4), 307-324.

Eurobarometer, S. (2006). European employment and social policy. *Special Eurobarometer*, (261).

European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. (2016). First Findings: Sixth European Working Conditions Survey.

EVS (2011): European Values Study 2008: Integrated Dataset (EVS 2008). GESIS Data Archive, Cologne. ZA4800 Data file version 3.0.0

Forrier, A., & Sels, L. (2003). The concept employability: A complex mosaic. *International journal of human resources development and management*, 3(2), 102-124.

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.

Gaspersz, J. B. R., & Ott, E. M. (1996). *Management van employability: Nieuwe kansen in arbeidsrelaties*. Van Gorcum.

Gesthuizen, M. (2005). *Arbeidsmobiliteit in goede banen. Oorzaken van baan-en functiewisselingen en gevolgen voor de kenmerken van het werk*. Sociaal en Cultureel Planbureau.

Goetschy, J. (1999). The European employment strategy: genesis and development. *European Journal of Industrial Relations*, 5(2), 117-137.

Heidenreich, M., & Zeitlin, J. (Eds.). (2009). *Changing European employment and welfare regimes: The influence of the open method of coordination on national reforms*. Routledge. 3-386.

Impact evaluation Analysis of the European Employment Strategy, 2002, European commission.

- Lin, N., & Dumin, M. (1986). Access to occupations through social ties. *Social networks*, 8(4), 365-385.
- McQuaid, R., Green, A., & Danson, M. (2005). Introducing employability. *Urban Studies*, 42(2), 191-195.
- McQuaid, R. W., & Lindsay, C. (2005). The concept of employability. *Urban studies*, 42(2), 197-219.
- Need, W. C. D. H. P. (2006). Human resource management: Gaining a competitive advantage.
- Ng, T. W., Sorensen, K. L., Eby, L. T., & Feldman, D. C. (2007). Determinants of job mobility: A theoretical integration and extension. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 80(3), 36
- Pearce, J. L., & Randel, A. E. (2004). Expectations of organizational mobility, workplace social inclusion, and employee job performance. *Journal of Organizational Behavior*, 81-98.
- Porter, A. (2014). Student employability index 2014: Part two.
- Powers, W. T. (1991). Commentary on Bandura's "human agency." 674-699.
- Pressley, M. M., & Blevins, D. E.. (1984). Student Perceptions of 'Job Politics' as Practised by Those Climbing the Corporate Career Ladder. *Journal of Business Ethics*, 3(2), 127-138.
- Pruijt, H., & Dérogée, P. (2010). Employability and job security, friends or foes? The paradoxical reception of employacurity in the Netherlands. *Socio-Economic Review*, 8(3), 437-460.
- Schuller, T., Hammond, C., Preston, J., Brassett-Grundy, A., & Bynner, J. (2004). *The benefits of learning: The impact of education on health, family life and social capital*. Routledge.
- Scott, J. (1988). Social network analysis. *Sociology*, 22(1), 109-127.

Smithson, J., & Lewis, S. (2000). Is job insecurity changing the psychological contract?. *Personnel Review*, 29(6), 680-702.

Storms, O. Natuurlijk, een netwerkcoach!. (Ontwikkeld in 2012, goedgekeurd als effectieve sociale interventie in 2016)

Torgler, B. (2012). Work values in western and eastern Europe.

Treaty of Amsterdam amending the Treaty on European Union, the Treaties Establishing the European Communities and Certain Related Acts, 1997 O.J. C 340/1.

United Nations Statistics Division – Standard Country and Area Codes Classifications. Geraadpleegd op 20 april 2016, van <http://unstats.un.org/regin.htm>

Volkerink, M., Berkhout, E., Bisschop, P., & Voort, J. (2014). *Beweging in cao's: een verkenning van ontwikkelingen in decentralisatie, differentiatie, duurzame inzetbaarheid en mobiliteit* (No. 2014-56). SEO Economisch onderzoek.

Wittekind, A., Raeder, S., & Grote, G. (2010). A longitudinal study of determinants of perceived employability. *Journal of Organizational Behavior*, 31(4), 566-586.

Werkloosheid in Europa loopt sterk uiteen. (2012). Geraadpleegd op 20 april 2016, van <https://www.cbs.nl/nl-nl/achtergrond/2012/39/werkloosheid-in-europa-loopt-sterk-uiteen>.

### **Dataset**

European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. (2012). *European Working Conditions Survey, 2010*. UK Data Service.

## **Bijlage 1: Constructie variabele inzetbaarheid**

Om alle respondenten een itemscore op 'inzetbaarheid' te kunnen toekennen wordt gebruik gemaakt van de itemscores van de variabelen training, leeftijdscategorie, subjectieve gezondheid en opleidingsniveau. Er is gekozen voor deze vier variabelen omdat uit eerder empirisch onderzoek is gebleken dat zij significant samenhangen met inzetbaarheid (Blatter et al., 2014; Gaspersz & Ott, 1996).

Omdat de variabelen een bereik hebben van 2, 3 en 5 worden de variabelen zo hergecodeerd dat ze lopen van 0 tot 20. Hierbij wijst een hogere score op een hogere inzetbaarheid. Bij de dichotome variabele training wijst score 0 op het niet gevolgd hebben van een training en score 20 op het wel gevolgd hebben van een training. Bij leeftijdscategorie (15-30, 30-45, 45+) en opleiding (laag, midden, hoog) zijn drie verschillende scores mogelijk en worden de scores hergecodeerd tot 0, 10 en 20. Omdat een hogere score op een hogere inzetbaarheid wijst, staat score 20 bij leeftijdscategorie voor een lagere leeftijdscategorie en staat score 20 bij opleiding voor een hogere opleiding. Tenslotte worden voor subjectieve gezondheid, welke een bereik heeft van 1 tot 5, de scores '20', '16', '12', '8' en '4' toegewezen.

De inzetbaarheidsscore bestaat in dit onderzoek uit het gemiddelde van bovenstaande variabelen en de variabele 'inzetbaarheid' neemt daarmee de vorm aan van een schaalconstructie. Hier is een kanttekening bij te plaatsen omdat het maken van een schaal suggereert dat alle items wijzen op hetzelfde construct en dat alle items even zwaar wegen voor inzetbaarheid. De overweging om de gemiddelde score te gebruiken is daarom vooral een technische en is bedoeld om een beeld te krijgen van het percentage individuen met een hoge subjectieve employability en een lage score op inzetbaarheid.

## Bijlage 2: Syntax

\* start met n=43816

\* Selecteren data:

\* Cyprus en Turkije vallen volgens UN niet onder Europa.

```
RECODE countid (12=SYSMIS) (30=SYSMIS) (ELSE=Copy) INTO geldigland.  
EXECUTE.
```

```
select if not (missing(geldigland)).
```

```
execute.
```

```
*n=40716
```

\* selecteren op beroepsbevolking

```
Recode hh2d (1=1) (2=1) (6=1) (else=sysmis) into beroepsbevolking.
```

```
execute.
```

```
select if not (missing(beroepsbevolking)).
```

```
execute.
```

\* meegenomen in de analyse: mensen die werken, mensen die officieel werkloos zijn, mensen die met verlof zijn. Dat is bijna iedereen in de dataset.

\* Subjectieve employability - afhankelijke variabele

```
recode q77f (6 thru highest = sysmis) (else = copy) into subjemployability.
```

```
execute.
```

```
select if not (missing(subjemployability)).
```

```
execute.
```

\*informeel leren

\* know-how op het werk:

recode q49c (1=1) (2=0) (else = sysmis) into zelfstandigproblemenoplossen.  
execute.

\* een hogere score staat voor van toepassing zelfstandig problemen oplossen

recode q49e (1=1) (2=0) (else = sysmis) into complexetaken.  
execute.

\* een hogere score staat voor van toepassing complexe taken.

recode q49f (1=1) (2=0) (else = sysmis) into nieuwedingenleren.  
execute.

\* een hogere score staat voor van toepassing nieuwe dingen leren.

```
FREQUENCIES VARIABLES=zelfstandigproblemenoplossen complexetaken nieuwedingenleren  
/HISTOGRAM NORMAL  
/ORDER=ANALYSIS.
```

CORRELATIONS

```
/VARIABLES=zelfstandigproblemenoplossen complexetaken nieuwedingenleren  
/PRINT=TWOTAIL NOSIG  
/MISSING=PAIRWISE.
```

recode q61a (2=0) (1=1) (else = sysmis) into training.

\* hogere score betekent training gevolgd.

RECODE q51a (1=5) (2=4) (3=3) (4=2) (5=1) (7 thru 9=SYSMIS) INTO steuncollegas.  
EXECUTE.

\* een hogere score staat voor meer ervaren steun van collega's.

RECODE q51b (1=5) (2=4) (3=3) (4=2) (5=1) (7 thru 9=SYSMIS) INTO steunleidinggevende.  
EXECUTE.

\* een hogere score staat voor meer ervaren steun van de leidinggevende.

recode q77e (1=5) (2=4) (3=3) (4=2) (5=1) (7 thru 9=SYSMIS) INTO werkvrienden.  
execute.

\* Controlevariabelen

recode ef1\_isce (0 thru 2 = 1) (3 thru 4 = 2) (5 thru 6 = 3) (else = sysmis) into opleid.  
execute.

recode opleid (1=1) (else=0) into laag.  
recode opleid (2=1) (else=0) into midden.  
recode opleid (3=1) (else=0) into hoog.

\*ref is laag.

\* Europese regio's : west =1, noord = 2, zuid = 3, oost=4

recode countid (1=1) (2=4) (3=4) (4=2) (5=1) (6=2) (7=3) (8=3) (9=1) (10=2) (11=3) (13=2) (14=2) (15=1) (16=4)  
(17=3) (18=1) (19=1) (20=4) (21=3) (22=4)  
(23=3) (24=4) (25=2) (26=2) (27=2) (28=3) (29=3) (31=2) (32=3) (33=3) (34=3) (else=sysmis) into regioeuropa.  
execute.

recode regioeuropa (1=1) (else=0) into west.  
recode regioeuropa (2=1) (else=0) into noord.  
recode regioeuropa (3=1) (else=0) into zuid.  
recode regioeuropa (4=1) (else=0) into oost.  
execute.

\* Gecontroleerd voor geslacht (ref = man)

recode hh2a (3 thru highest = sysmis) (else = copy) into vrouw.  
execute.

recode hh2b (150 thru highest = sysmis) (else = copy) into leeftijd.  
execute.

recode leeftijd (15 thru 30 = 0) (30 thru 45=1) (45 thru highest = 2) into leeftijdcat.  
execute.

recode q68 (5=1) (4=2) (3=3) (2=4) (1=5) (else = sysmis) into subjgezondheid.  
execute.

DESCRIPTIVES VARIABLES=subjemployability zelfstandigproblemenoplossen complexetaken  
nieuwedingenleren training steuncollegas steunleidinggevende werkvrienden laag midden hoog west zuid noord  
oost



vrouw leeftijd subjgezondheid  
/STATISTICS=MEAN STDDEV MIN MAX.

#### CORRELATIONS

/VARIABLES=subjemployability zelfstandigproblemenoplossen complexetaken nieuwedingenleren  
training steuncollegas steunleidinggevende werkvrienden  
/PRINT=TWOTAIL NOSIG  
/MISSING=PAIRWISE.

\* Model 1: De invloed van informeel en formeel leren op het werk op de subjectieve employability.

#### REGRESSION

/MISSING LISTWISE  
/STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA  
/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)  
/NOORIGIN  
/DEPENDENT subjemployability  
/METHOD=ENTER zelfstandigproblemenoplossen complexetaken nieuwedingenleren training midden hoog  
vrouw leeftijd subjgezondheid noord oost zuid.

\* Model 2; De invloed van sociale steun op het werk op subjectieve employability.

#### REGRESSION

/MISSING LISTWISE  
/STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA  
/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)  
/NOORIGIN  
/DEPENDENT subjemployability  
/METHOD=ENTER midden hoog vrouw leeftijd subjgezondheid steuncollegas steunleidinggevende  
werkvrienden noord oost zuid.

\* Model 3: de invloed van de onafhankelijke variabelen op subjectieve employability (samengevoegd model).

#### REGRESSION

/MISSING LISTWISE  
/STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA  
/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)  
/NOORIGIN  
/DEPENDENT subjemployability  
/METHOD=ENTER midden hoog vrouw leeftijd subjgezondheid steuncollegas steunleidinggevende  
werkvrienden zelfstandigproblemenoplossen complexetaken nieuwedingenleren training noord oost zuid.

\* recode om objectieve employability en hulpmiddelen te kunnen meten

\* 20 = een hoge inzetbaarheid

recode q61a (2=0) (1=20) (else = sysmis) into s\_training.  
execute.

recode leeftijdcat (1=20) (2=10) (3=0) into s\_leeftijdcat.  
execute.

recode subgezondheid (1=20) (2=16) (3=12) (4=8) (5=4) into s\_subgezondheid.  
execute.

recode opleid (1=0) (2=10) (3=20) into s\_opleid.  
execute.

Compute objemployability=mean.1 (s\_training, s\_leeftijdcat, s\_subgezondheid, s\_opleid).  
execute.

\* 3 groepen creëren: laag, midden en hoge subjectieve employability, laag midden en hoge objectieve employability  
adhv dataset.

fre objemployability.  
execute.

\*objectieve employability: 33,3 % van de respondenten is alle scores tot 9,60, 67% van de respondenten is bij 12,80,  
alles daarboven is cat hoog.

Recode objemployability (lowest thru 9.60= 1) (9.60 thru 12.80 = 2) (12.80 thru highest = 3) into threecatobjectiveem.  
execute.

\* subjectieve employability: 3 cat - 50% van de respondenten heeft score 1: een zeer lage subjectieve employability.

\* iedereen die aan heeft gegeven dat het makkelijk of heel makkelijk zal zijn om een nieuwe baan te krijgen krijgt  
score 3, een hoge subjectieve employability.

\* overige krijgt midden. .

Recode subemployability (1 = 1) (2 = 2) (3=2) (4=3) (5=3) into threecatsubjem.  
execute.

CROSSTABS

/TABLES=threecatobjectiveem BY threecatsubjem

/FORMAT=AVALUE TABLES

/CELLS=COUNT ROW COLUMN TOTAL  
/COUNT ROUND CELL.