

**Het bevorderen van duurzame inzetbaarheid. Een studie naar de relatie van  
competenties met duurzame inzetbaarheid en de mediërende rol van de gezondheid en  
motivatie van werknemers**

Ismay A.S. Huisman (3910334)

Universiteit Utrecht

Juni 2017

Masterthesis MSc. Sociale- & Organisationspsychologie

Faculteit Sociale Wetenschappen

Begeleiding: P.M. Cavalini

Tweede beoordelaar: W.S. Jansen

Aantal woorden: 7770

### Abstract

*Achtergrond:* Duurzame inzetbaarheid is een onderwerp dat steeds vaker onder de aandacht wordt gebracht voor het stimuleren van een stabiele loopbaan. De factoren die hiermee in verband staan zijn nog relatief weinig onderzocht. Het bezitten van competenties, gezondheid en motivatie kan van invloed zijn op de duurzame inzetbaarheid die een werknemer ervaart.

*Doel:* Om meer inzicht te krijgen is daarom gekeken naar de relatie tussen duurzame inzetbaarheid en competenties. Daarnaast is het mediërende effect van gezondheid en motivatie onderzocht.

*Methoden:* Hiervoor is gebruikt gemaakt van een Europese vragenlijst naar arbeidsomstandigheden. In totaal hebben 770 proefpersonen meegedaan aan het huidige onderzoek. Dit zijn werkende mannen en vrouwen met een leeftijd vanaf 45 jaar uit Nederland en België.

*Resultaten:* Werknemers met een hoge duurzame inzetbaarheid, hebben ook een hoge mate van motivatie en specifieke gezondheid (respectievelijke  $r = .17, .10$ ). Wanneer er veel motivatie wordt ervaren, is er ook een hoge mate van competenties, algemene gezondheid en specifieke gezondheid (respectievelijke  $r = .38, .24, .18$ ). Er is geen significant resultaat gevonden voor de relatie tussen competenties enerzijds en duurzame inzetbaarheid, algemene gezondheid en specifieke gezondheid anderzijds. Motivatie medieert de relatie tussen duurzame inzetbaarheid en competenties ( $z = 4.20, p = .00$ ). Algemene gezondheid en specifieke gezondheid zijn geen significante mediërende factoren.

*Discussie:* Uit het onderzoek komt naar voren dat de variabelen motivatie en specifieke gezondheid gerelateerd zijn met de variabele duurzame inzetbaarheid. Ook heeft de variabele motivatie een verband met de variabele competenties. Er is geen relatie tussen de variabele competenties met de variabelen duurzame inzetbaarheid, algemene gezondheid en specifieke gezondheid. Hiernaast is de variabele motivatie minder belangrijk in de relatie tussen duurzame inzetbaarheid en competenties. Dit kan niet gezegd worden over de variabelen algemene gezondheid en specifieke gezondheid in de relatie tussen duurzame inzetbaarheid en competenties. Vervolgonderzoek kan zich richten op het repliceren van het huidige onderzoek, met gebruik van gestandaardiseerde en valide schalen voor de gebruikte variabelen. Hiernaast is het nuttig om een longitudinaal onderzoek op te zetten over duurzame inzetbaarheid.

*Kernwoorden: duurzame inzetbaarheid, competenties, algemene gezondheid, specifieke gezondheid, motivatie*

## Abstract

*Background:* Sustainable employability is a term which has been brought to attention more and more when stimulating a stable career path. There has been relatively little research into the factors which are connected to this term. Owning competences, good health and motivation might affect the sustainable employability of an employee.

*Objective:* In order to gain more insight, the relationship between sustainable employability and competences has been investigated. Furthermore, the mediating effect of health and motivation has been researched.

*Methods:* An European questionnaire into working conditions has been used. A total number of 770 subjects have participated in the current researchproject. These are all employed men and women aged 45 and older originating from both The Netherlands and Belgium.

*Results:* Employees with a high sustainable employability also possess more motivation and specific health (respectively  $r = .17, .10$ ). When there is a high level of motivation, there is also a high level in competences, general health and specific health (respectively  $r = .38, .24, .18$ ). No significant results have been found for the correlation between competences on one hand and sustainable employability, general health and specific health on the other hand. Motivation mediates the correlation between sustainable employability and ( $z = 4.20, p = .00$ ). General health and specific health are both non-significant as mediating factors.

*Discussion:* The research shows that the variables motivation and specific health are related to the variable sustainable employability. Furthermore, the variable motivation has a connection to the variable competences. However, it cannot be said that there is a correlation between the variable competences and the variables sustainable employability, general health and specific health. In addition, it is possible that the variable motivation is less important in the correlation between sustainable employability and competences. The variables general health and specific health are not important in the correlation between sustainable employability and competences. A follow-up studies might aim to replicate the current research using the standardized and valid scales for the used variables. Furthermore, it is effective to start longitudinal research into sustainable employability.

*Key words: sustainable employability, competences, general health, specific health, motivation*

## Inleiding

Tussen 2011 en 2040 zal het aantal werkenden in Nederland met een miljoen afnemen, wat resulteert in vergrijzing (Garssen & Van Duin, 2007). Samen met de ontgroening van de arbeidsmarkt zorgt dit voor een toenemende grijze druk; de verhouding tussen het aantal 65-plussers en het aantal 20-64-jarigen (Wevers, Sanders, & Van den Bossche, 2007). Als gevolg van de vergrijzing moet een relatief kleinere groep van de beroepsbevolking de AOW-uitkering van de gepensioneerden verzorgen. De sociale zekerheid komt hierdoor in het gedrang (Van Dam, Van Vuuren, & Van der Heijden, 2016). Om de draagkracht te vergroten heeft de Rijksoverheid een wet aangenomen om de AOW-leeftijd te verhogen. Vanaf 2022 wordt de AOW-leeftijd gekoppeld aan de resterende levensverwachting op 65-jarige leeftijd (Klijnsma, 2016). Dit heeft als gevolg dat de pensioensleeftijd verhoogd wordt. De werknemers hebben hier echter zelf niet veel over te zeggen. Belangrijk is om hierbij na te gaan hoe een werknemer duurzamer kan gaan werken. Kortom: wat zijn de factoren die ervoor zorgen dat werknemers langer willen en kunnen doorwerken?

Duurzame inzetbaarheid is een onderwerp dat steeds vaker onder de aandacht wordt gebracht voor het stimuleren van een stabiele loopbaan. Dit is noodzakelijk omdat het waarschijnlijk is dat de beroepsbevolking langer door moet werken in de toekomst. Belangrijk hierbij is de *person-environment fit*. Een *person-environment fit* kan omschreven worden als de optimale balans tussen de persoon en de werkcontext. Wanneer deze balans ontbreekt, kan er sprake zijn van stress, demotivatie en verstoorde werkprestaties (Schaufeli, 2011). Dit resulteert in slechte omstandigheden voor duurzame inzetbaarheid. In de huidige studie zal gekeken worden naar zowel de *needs-supply fit* als de *demands-ability fit*. Wanneer er sprake is van een balans tussen de capaciteiten van een werknemer en de werkcontext is er een *needs-supply fit*. Om hiernaast te zorgen voor een optimale *demands-ability fit*, moet er een balans aanwezig zijn tussen de motivatie van de werknemer en de werkcontext. De aanwezigheid van beide vormen van fit resulteren in een betere gezondheid en betere werkprestaties (Schaufeli, 2011).

Zoals Schaufeli (2011) aangeeft is de aanwezigheid van competenties, motivatie en gezondheid belangrijk voor het stimuleren van duurzame inzetbaarheid van werknemers. Dit zijn persoonsgebonden determinanten; bepalende variabelen die van toepassing zijn op het individu (Van der Klink et al., 2010).

Competenties kunnen omschreven worden als vaardigheden om een taak succesvol uit te voeren in een specifieke situatie (Devins et al., 2011). De *Human Capital Theory* suggereert dat wanneer competenties worden ontwikkeld, dit zorgt voor een verhoogde productiviteit (Becker, 1994). Hiernaast zorgt het ervoor dat persoonlijkheid positiever wordt beoordeeld, het toont doorzettingsvermogen en toewijding (Devins et al., 2011). Het zou dus mogelijk kunnen zijn dat zowel een verhoogde productiviteit als doorzettingsvermogen en toewijding van invloed zijn op duurzame inzetbaarheid van werknemers.

Naast dat competenties mogelijk zorgen voor een groter doorzettingsvermogen, wordt doorzettingsvermogen medebepaald door de motivatie van de werknemer. Motivatie is belangrijk voor persoonlijke ontwikkeling en arbeidsparticipatie. Het is hierbij enerzijds essentieel dat werknemers positieve associaties hebben met hun werk en anderzijds dat het werk het individu stimuleert om een relevante bijdrage te leveren (Van der Klink et al., 2010). Volgens de *Two-Factor Theory* (Herzberg, Snyderman, & Mausner, 1966) bestaat motivatie uit twee aspecten: motivatiefactoren en hygiënefactoren. Voorbeelden van motivatiefactoren zijn het plezier dat men ervaart tijdens het werk en het krijgen van waardering. Zoals de naam al zegt zijn dit factoren die zorgen voor motivatie en tevredenheid. Hiernaast zijn er hygiënefactoren. Dit zijn factoren die juist zorgen voor ontevredenheid en een verslechterde werkmotivatie. Voorbeelden hiervan zijn slechte werkomstandigheden en een negatieve relatie met collega's. Voor een productieve werkhouding is het belangrijk dat er wel motivatiefactoren aanwezig zijn en zo min mogelijk hygiënefactoren (Herzberg et al., 1966).

Gezondheid is ook een belangrijke factor voor de duurzame inzetbaarheid van werknemers. Zonder een goede gezondheid kan een individu niet werken. Cuyper, Bernhard-Oettel, De Witte & Alarco (2008) stellen daarom dat gezondheid gerelateerd is aan de inzetbaarheid van een individu. Het bestaat uit meer dan de afwezigheid van ziekte. Gezondheid bestaat uit sociale, lichamelijke, geestelijke welzijn (World Health Organization, 2014). Om de duurzame inzetbaarheid van werknemers te bevorderen, is het belangrijk om met al deze aspecten van welzijn rekening te houden.

In het huidige onderzoek wordt onderzocht wat de rol is van motivatie en gezondheid in de relatie tussen competenties en duurzame inzetbaarheid. Competenties zijn in deze context nog niet onderzocht in relatie tot gezondheid en motivatie. Van Dam et al. (2016) stellen daarom dat het belangrijk is om deze variabelen in combinatie met elkaar te onderzoeken voor een beter inzicht in duurzame inzetbaarheid. Resultaten van dit onderzoek kunnen handvaten bieden aan organisaties om de duurzame inzetbaarheid van de werknemers te bevorderen.

## Theoretisch kader

### Duurzame inzetbaarheid

Vanwege de verhoging van de pensioenleeftijd moeten mensen steeds langer doorwerken. Dit heeft als gevolg dat er nieuwe eisen worden gesteld aan het werkvermogen. Het begrip duurzame inzetbaarheid wordt hierdoor steeds belangrijker, maar er bestaan verschillende opvattingen over. Asscher en Klijsma (2012) geven in een kamerbrief aan de Tweede Kamer de volgende definitie van duurzame inzetbaarheid: “Duurzame inzetbaarheid is het vermogen deel te nemen aan het arbeidsproces tot aan de (stijgende) pensioengerechtigde leeftijd”. Als aanvulling hierop stelt Schaufeli (2011) dat om dit te realiseren er de mogelijkheid moet zijn om gezondheid en welzijn te behouden. Een voorwaarde hiervoor is dat zowel de werkcontext als de motivatie van de medewerker dit in staat stelt. Van der Klink en zijn collega’s geven een definitie van duurzame inzetbaarheid die zowel kenmerken van de werknemer als kenmerken van de werkomgeving omvat:

Duurzame inzetbaarheid betekent dat werknemers in hun arbeidsleven doorlopend over daadwerkelijk realiseerbare mogelijkheden alsmede over de voorwaarden beschikken om in huidig en toekomstig werk met behoud van gezondheid en welzijn te (blijven) functioneren. Dit impliceert een werkcontext die hen hiertoe in staat stelt, evenals de attitude en motivatie om deze mogelijkheden daadwerkelijk te benutten. (Van der Klink et al., 2010)

Uit de bovenstaande definities van duurzame inzetbaarheid komt naar voren dat onder andere de gezondheid en motivatie van de werkenden belangrijke factoren zijn voor het behoud van een duurzame loopbaan. Hiernaast is het ook belangrijk om competenties te betrekken als bepalende factor (Van den Bossche et al., 2012). Duurzame inzetbaarheid kenmerkt zich door de blijvende eigenschappen van werkvermogen. Er moet gebruik worden gemaakt van arbeid, zonder dat er sprake is van *verbruik*. Slijtage moet hierdoor worden voorkomen (Schaufeli, 2011). Verder is het belangrijk dat werknemers hiervoor niet alleen in staat worden gesteld, maar dat ze het ook daadwerkelijk kunnen (Van der Klink et al., 2010).

Duurzame inzetbaarheid bestaat uit drie onderdelen: vitaliteit, inzetbaarheid en werkvermogen (Sociaal-Economische Raad, 2009). Vitaliteit wordt gekenmerkt door een onvermoeibare energie, waardoor men kan werken met grote veerkracht (Schaufeli & Bakker, 2001). Bij inzetbaarheid ligt de nadruk op het bezitten van de kwaliteiten en vaardigheden om



aan veranderende eisen in het werkveld te voldoen (Bridgstock, 2009). Als laatste ligt bij werkvermogen de focus op het in staat zijn om te werken (Ilmarinen, Tuomi, & Seitsamo, 2005). Deze drie aspecten moeten aanwezig zijn om effectieve duurzame inzetbaarheid te realiseren.

### **Competenties en duurzame inzetbaarheid**

Er zijn verschillende soorten competenties die van invloed zijn op het arbeidsleven. Ten eerste zijn er persoonlijke competenties die relatief stabiel zijn in verschillende situaties: kennis, vaardigheden en talenten (Ley & Albert, 2003). Hiernaast zijn er competenties die met name van invloed zijn op het vermogen om in een baan te functioneren. Hierbij gaat het om de competenties communicatie, samenwerken, probleemoplossend vermogen, nemen van initiatief, zelfmanagement, technologie en organiserend vermogen (Wibrow, 2011).

Het bezitten van competenties is een voorwaarde voor een langdurige wilskracht en de mogelijkheid om te werken (Eurofound, 2015). Verder is gebleken dat het bezitten van competenties sterk samenhangt met succes op de arbeidsmarkt, de toekomst binnen een baan en het geld dat ermee verdiend wordt (Devins et al., 2011; Dorsett, Lui, & Weale, 2010). Dit kan resulteren in het ontwikkelen van competenties dat als gevolg heeft dat een individu over een groter vermogen beschikt om zijn/haar baan, nu en in de toekomst, meer succesvol uit te voeren. Het stimuleert aspecten die kenmerkend zijn voor duurzame inzetbaarheid.

In het huidige onderzoek wordt verwacht dat competenties een extra bijdrage zullen leveren aan duurzame inzetbaarheid. Verwacht wordt dat het ontwikkelen van competenties positief gerelateerd is aan het creëren van optimale werkprestaties. Dit zal de duurzame inzetbaarheid bevorderen (Eurofound, 2015). Dit resulteert in de eerste hypothese.

- *Hypothese 1: Er is een positieve relatie tussen duurzame inzetbaarheid en competenties.*

### **Gezondheid, competenties en duurzame inzetbaarheid**

Gezondheid is een belangrijke reden waarom individuen het werkproces verlaten. Gezondheid en het verlaten van het werkproces hangen sterk met elkaar samen (Burdorf, Van den Berg, & Elders, 2008). Werkomstandigheden zijn van grote invloed op de gezondheid van werknemers (Bartley, Sacker, & Clarke, 2004; Clarke, Lewchuk, de Wolff, & King, 2007; Thomas, Benzeval, & Stansfeld, 2005). Gezondheid wordt bijvoorbeeld verslechterd

door de onzekerheid van een tijdelijke baan. Hiernaast kunnen ook de mate van inspanning die een individu in de werkrelatie stopt en de steun die hij/zij krijgt van invloed zijn op de gezondheid (Clarke et al., 2007). Maar gezondheid is ook van invloed op de werkstatus van een werknemer, het is een wederkerige relatie (Bartley et al., 2004; Thomas et al., 2005).

Duurzame inzetbaarheid heeft als doel dat werknemers het arbeidsproces niet voortijdig verlaten. Daarom wordt verwacht dat wanneer werknemers een goede gezondheid ervaren, er eveneens sprake is van een betere duurzame inzetbaarheid. Hiernaast wordt verwacht dat wanneer er binnen een organisatie aandacht wordt besteed aan duurzame inzetbaarheid, zowel aan de werkcontext als aan de persoonlijke factoren, de gezondheid van de werknemers beter zal zijn. In het huidige onderzoek zal de variabele gezondheid opgesplitst worden in twee aparte variabelen: algemene gezondheid en specifieke gezondheid. Specifieke gezondheid is hierbij de aanwezigheid van gezondheidsklachten die bij een specifieke aandoening horen, zoals rugklachten en mentale klachten. Er is voor deze tweedeling gekozen om zo een nauwkeuriger beeld te geven van het effect van gezondheid op duurzame inzetbaarheid. Dit leidt tot de volgende hypothesen:

- *Hypothese 2a: Er is een positieve relatie tussen algemene gezondheid en duurzame inzetbaarheid;*
- *Hypothese 2b: Er is een positieve relatie tussen specifieke gezondheid en duurzame inzetbaarheid.*

Volgens Mirowsky en Ross (1998) hebben competenties ook invloed op de gezondheid van de werknemer. Wanneer de competenties verhoogd worden, ervaart men het gevoel van persoonlijke controle over de situatie. Deze persoonlijke controle heeft een positief effect op de gezondheid van het individu. Hiernaast hebben competenties als gevolg dat er een betere mentale gezondheid ervaren wordt (Kelloway & Barling, 1991).

In het onderzoek van Pender, Walker, Sechrist en Frank-Stromborg (1990) kwam verder naar voren dat het competent handelen in situaties beïnvloed wordt door het ervaren van een gezonde leefstijl. Verwacht wordt daarom dat een betere gezondheid ervoor zorgt dat een werknemer meer competenties ervaart. Op basis van de resultaten uit voorgaande onderzoeken wordt verwacht dat ook de variabelen gezondheid en competenties een wederkerige relatie hebben. De volgende hypothesen zijn:

- *Hypothese 3a: Er is een positieve relatie tussen algemene gezondheid en competenties;*
- *Hypothese 3b: Er is een positieve relatie tussen specifieke gezondheid en competenties.*

Zoals hierboven is toegelicht, wordt verwacht dat competenties positief gerelateerd zijn aan gezondheid en dat gezondheid positief gerelateerd is aan duurzame inzetbaarheid. Dit komt omdat de werknemer, door een goede gezondheid en het bezit van competenties, in staat is om te werken. Het in staat zijn om te werken is een belangrijke voorwaarde van duurzame inzetbaarheid (Eurofound, 2016). In het huidige onderzoek wordt daarom verwacht dat gezondheid een mediator is in de relatie tussen competenties en duurzame inzetbaarheid. Dit resulteert in de volgende hypothesen:

- *Hypothese 4a: Algemene gezondheid medieert de positieve relatie tussen duurzame inzetbaarheid en competenties;*
- *Hypothese 4b: Specifieke gezondheid medieert de positieve relatie tussen duurzame inzetbaarheid en competenties.*

### **Motivatie, competenties en duurzame inzetbaarheid**

Zoals in de inleiding is benoemd moet er onder andere sprake zijn van een *need-supply fit* om duurzame inzetbaarheid te ontwikkelen. Dit betekent dat de motivatie van de werknemer moet passen bij de werkcontext (Schaufeli, 2011). Het is hierbij belangrijk dat er een goede balans is tussen de doelen en behoeften van zowel de werknemers als de werkomgeving. Uit onderzoek van Ryan en Deci (2000) is gebleken dat een goede balans hierin de motivatie en de inzetbaarheid van de werknemer verhoogt. Verder wordt de motivatie en de tevredenheid van de werknemer ook verhoogd door middel van het bevorderen van de inzetbaarheid (Gründemann & Vries, 2002).

Volgens het principe van de *need-supply fit* wordt in het huidige onderzoek verwacht dat wanneer een werknemer gemotiveerd is om zijn werk te doen, dit de duurzame inzetbaarheid zal stimuleren. Daarnaast wordt verwacht dat het ervaren van duurzame inzetbaarheid ook de motivatie van de werknemer bevordert. De twee variabelen zullen een wederkerige invloed op elkaar uitoefenen. De vijfde hypothese is:

- *Hypothese 5: Er is een positieve relatie tussen motivatie en duurzame inzetbaarheid.*

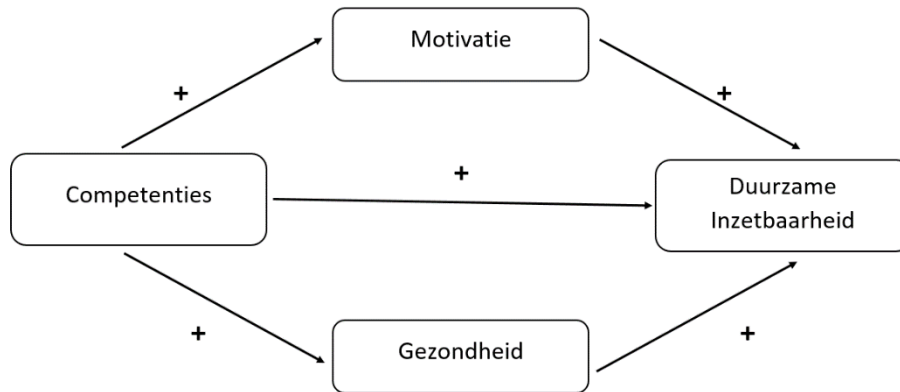
Er is gebleken dat competenties daarnaast resulteren in een verhoogde motivatie om meer te leren (Losier & Vallerand, 1994; Meijers, Kuijpers, & Gundy, 2013). Deze bevinding wordt ondersteund door een onderzoek naar het verkrijgen van leesvaardigheid onder schoolkinderen van Morgan en Fuchs (2007). In dit onderzoek werd gekeken naar het verband tussen de motivatie om te leren en het leesniveau. Uit de resultaten werd geconcludeerd dat de vaardigheden die het kind ervaren heeft, de motivatie om meer te leren vergrootte.

Verwacht wordt dat competenties en motivatie een wederkerige relatie hebben. Ames (1992) beargumenteerde namelijk dat motivatie ook invloed heeft op de waarde die een individu hecht aan leren. Het is belangrijk dat werknemers positief kijken naar ontwikkelingen in het werkveld en dat ze gemotiveerd zijn om door middel van het verbeteren van competenties hieraan deelnemen (Van der Klink et al., 2010). Intrinsieke motivatie kan hierbij voorspellend zijn voor de specifieke leerdoelen die iemand heeft om zijn competenties te verhogen (Dweck & Leggett, 1988). Aan de hand van de bovenstaande onderzoeken is de volgende hypothese opgesteld:

- *Hypothese 6: Er is een positieve relatie tussen motivatie en competenties.*

Zoals beschreven wordt verwacht dat competenties een positieve relatie zullen hebben met motivatie om het werk uit te voeren. De motivatie om het werk uit te voeren zal er vervolgens voor zorgen dat de medewerker een grotere duurzame inzetbaarheid ervaart. Dit is de verwachting omdat de wil om te werken een sterke voorspeller is van duurzame inzetbaarheid (Eurofound, 2016). In het huidige onderzoek wordt verwacht dat motivatie een mediator is in de relatie tussen competenties en duurzame inzetbaarheid. Dit leidt tot de zevende hypothese:

- *Hypothese 7: Motivatie medieert de positieve relatie tussen duurzame inzetbaarheid en competenties.*



*Figuur 1:* Verwachte relaties tussen duurzame inzetbaarheid en competenties, gemedieerd door motivatie en gezondheid.

## Methoden

### Procedure en participanten

Het onderzoek maakt gebruik van een kwantitatieve dataset, die verkregen is via interviews over Europese werkomstandigheden (European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2017). Eurofound is een organisatie die informatie en adviezen geeft op het gebied van werk- en leefomstandigheden. De vragenlijst die gebruikt wordt in het huidige onderzoek, de 6<sup>e</sup> editie uit 2015, is in totaal onder 43.850 personen afgenomen in 35 verschillende landen.

Voor het werven van de deelnemers is rekening gehouden met drie criteria: leeftijd, woonsituatie en werkstatus. Als eerste criteria is in de meeste Europese landen bepaald dat de deelnemers 15 jaar of ouder zijn. Hiernaast is er het criterium dat de deelnemers in een privéhuishouden wonen in een land waar het onderzoek plaatsvindt. Als laatste is rekening gehouden met de werkstatus, waarbij het individu tenminste 1 uur per week betaald moest werken.

Voor het huidige onderzoek is gebruik gemaakt van participanten uit Nederland en België met de leeftijd vanaf 45 jaar ( $M = 53.06$ ,  $SD = 5.23$ ). Er is gekozen voor deze onderzoeksgroep, omdat deze groep het meest zicht heeft op hun duurzame inzetbaarheid en hoe ze hierin functioneren. Hiernaast is het onderzoek uitgevoerd onder personen die werken voor een werkgever. In totaal bestaat de gebruikte steekproef uit 770 personen.

## Meetinstrument

Voor het onderzoek is gebruik gemaakt van de vragen die betrekking hebben op de variabelen duurzame inzetbaarheid, competentie, motivatie en gezondheid.

**Afhankelijke variabele.** De variabele duurzame inzetbaarheid wordt gemeten met behulp van twee verschillende perspectieven van de werknemer. Allereerst wordt er gevraagd wat de gewenste leeftijd is om te stoppen met werken. Dit wordt gedaan met het item: ‘Tot welke leeftijd wilt u blijven werken’. Met de vraag ‘Tot welke leeftijd denkt u dat u kunt blijven doorwerken?’, wordt vervolgens gemeten hoe de werknemer kijkt naar zijn eigen verwachte duurzame inzetbaarheid. Deze twee items zijn in het huidige onderzoek samengenomen om een volledig beeld van duurzame inzetbaarheid te vormen. Er is hierbij een Cronbach’s alpha gevonden van .77.

**Onafhankelijke variabele.** De variabele competenties wordt gemeten met behulp van het item ‘Ik vind dat ik goed ben in mijn werk’.

**Mediatorvariabelen.** De motivatie van werknemers wordt gemeten met verschillende items zoals: ‘De organisatie waar ik voor werk motiveert mij om mijn beste werkprestaties te leveren’ en ‘Ik ben enthousiast over mijn werk’. In totaal zal deze schaal worden gemeten met behulp van vijf items. De schaal motivatie heeft een Cronbach’s alpha van .69. Bij het direct meten van motivatie is het belangrijk om te realiseren dat het een sociaal wenselijk begrip is. Dit heeft als gevolg dat het individu zijn antwoord mogelijk aanpast. Door middel van het gebruik van impliciete vragen wordt hier rekening mee gehouden bij de items uit de vragenlijst.

Als laatste wordt de variabele gezondheid gemeten. Allereerst wordt deze variabele met behulp van de algemene gezondheid onderzocht. Het item waarmee dit wordt gedaan is: ‘Hoe is uw gezondheid in het algemeen’. Hiernaast wordt de variabele gezondheid gemeten met behulp van de schaal specifieke gezondheid. In deze schaal zitten vragen zoals ‘Heeft u de afgelopen 12 maanden last gehad van rugpijn’ en ‘Heeft u de afgelopen 12 maanden last gehad van algemene vermoeidheid’. De schaal specifieke gezondheid bestaat uit tien items en heeft een Cronbach’s alpha van .62.

## Statistische analyse

In het huidige onderzoek zijn vier variabelen van belang. Dit is de afhankelijke variabele duurzame inzetbaarheid, de onafhankelijke variabele competenties en de twee mediatorvariabelen gezondheid en motivatie. Om de statistische analyse uit te voeren is gebruik gemaakt van het programma *Statistical Program for Social Sciences* (SPSS). Er is

begonnen met het verschonen van de dataset en het berekenen van de power. Hierna zijn de items omgepoold en gestandaardiseerd. De dataset is vervolgens gecontroleerd op extreme waarden en de assumpties voor een meervoudige lineaire regressie zijn getest. Vervolgens zijn de verbanden tussen de variabelen berekend door middel van Pearson's correlatie. Aan de hand van de methode van Preacher en Hayes (2004) is de statistische procedure verder uitgevoerd. Deze methode bestaat uit een aantal regressieanalyses. De meervoudige lineaire regressie is gebaseerd op model 4 van de PROCESS-tool ontwikkeld door Hayes (2013). Deze tool maakt gebruik van bootstrap.

## **Resultaten**

### **Controleren assumpties**

Voordat de data-analyse kon plaatsvinden, zijn eerst de assumpties gecontroleerd. De gecontroleerde assumpties zijn: lineariteit, homoscedasticiteit en normaliteit. Om de assumpties te controleren is gebruik gemaakt van een scatterplot van de gestandaardiseerde residuen en een P-P plot. In figuur A1 is de P-P plot te vinden voor het eerste regressiemodel. In dit model is duurzame inzetbaarheid de afhankelijke variabele en zijn competenties en motivatie de onafhankelijke variabelen. Hieruit is te concluderen dat er geen ernstige schending plaatsvindt van normaliteit. Dit komt overeen met de histogram in figuur A2. In figuur A3 is verder te zien dat ook de assumpties lineariteit en homoscedasticiteit niet ernstig zijn geschonden. In het tweede regressiemodel is duurzame inzetbaarheid de afhankelijke variabele en zijn competenties en algemene gezondheid de onafhankelijke variabelen. In figuur A4 wordt onderzocht of de normaliteit geschonden is. Uit deze P-P plot is af te lezen dat dit niet in ernstige mate het geval is. Ook is er geen sprake van een ernstige schending van de lineariteit en homoscedasticiteit, wat te zien is in de bijbehorende scatterplot (figuur A5). Voor regressiemodel 3, met de mediatorvariabele specifieke gezondheid, zijn de assumpties tevens niet in ernstige mate geschonden. Dit is te zien in figuur A6 en figuur A7. De assumptie van onafhankelijkheid is gecontroleerd door middel van het berekenen van Durbin-Watson. Voor model 1 is er een waarde gevonden van .155, voor model 2 een waarde van .114 en voor model 3 een waarde van .130. Deze waarden liggen niet dicht bij de waarde 2, wat betekent dat er niet aan de assumptie van onafhankelijkheid is voldaan. Als laatste is er gekeken naar de multicollineariteit van de modellen. Om dit te doen is de VIF-waarde berekend. Voor model 1 is er een waarde gevonden van 1.17, voor model 2 een waarde van 1 en voor model 3 een waarde van 1. Al deze waarden zijn lager dan de waarde 4, wat betekent

dat er aan de assumptie van multicollineariteit is voldaan. Deze waarden zijn gevonden nadat alle items uit de dataset zijn gestandaardiseerd.

Met behulp van Cook's distance is gecontroleerd op extreme waarden binnen de dataset. Hieruit kwam naar voren dat 26 deelnemers extreme waarden hadden. Deze deelnemers zijn niet verwijderd uit de dataset. Bij nadere analyse kwam naar voren dat de extreme waarden bij deze 26 deelnemers veroorzaakt werd door een grote afwijking tussen de twee continue waarden waarmee de variabele duurzame inzetbaarheid wordt berekend.

### Beschrijvende statistiek

De gemiddelden en standaarddeviaties van de variabelen duurzame inzetbaarheid, competenties, motivatie, algemene gezondheid en specifieke gezondheid zijn weergegeven in de onderstaande tabel 1. Daarnaast zijn in deze tabel ook de correlaties te vinden van de variabelen onderling. Het gemiddelde van competenties en motivatie is relatief hoog. Verder komt er ook relatief veel algemene gezondheid voor onder de deelnemers van de steekproef. Op de variabele duurzame inzetbaarheid en specifieke gezondheid wordt gemiddeld gescoord. Opvallend is daarnaast dat er een significant positief verband is gevonden tussen de mediatorvariabelen motivatie en gezondheid.

Tabel 1

*Gemiddelden en standaarddeviaties van de variabelen duurzame inzetbaarheid, competenties, motivatie, algemene gezondheid en specifieke gezondheid en de correlaties tussen deze variabelen (N=770)*

Variabele	<i>M</i>	<i>SD</i>	2.Com- petenties	3. Motivatie	4. Speci- fieke gezond- heid	5. Algemene gezondheid
1. Duurzame inzetbaarheid	63.48	3.93	.05	.17*	.10*	.05
2. Competenties	4.43	0.55		.39*	-.01	.03
3. Motivatie	4.19	0.56			.18*	.24*
4. Specifieke gezondheid	1.78	0.20				.36*
5. Algemene gezondheid	4.01	0.71				

\* =  $p < .01$



### **Relatie tussen duurzame inzetbaarheid en competenties**

Tussen de variabelen duurzame inzetbaarheid en competenties is geen significant verband gevonden ( $p = .203$ ).

### **Relatie tussen duurzame inzetbaarheid en motivatie**

Zoals te zien in tabel 1 is er een significant en positief verband gevonden tussen de variabelen duurzame inzetbaarheid en motivatie ( $r = .17$ ). Dit verband heeft een zwakke sterkte. Dit betekent dat wanneer een werknemer een hoge motivatie heeft, er ook een hogere duurzame inzetbaarheid is.

### **Relatie tussen competenties en motivatie**

Er is een significant positief verband gevonden tussen de variabelen competenties en motivatie (tabel 1). Dit verband heeft een gemiddelde sterkte ( $r = .39$ ). Dit betekent dat wanneer werknemers een hoge mate van motivatie ervaren, de competenties ook hoog zijn.

### **Mediatie-effect van motivatie op duurzame inzetbaarheid en competenties**

De resultaten van de mediatie-analyse met de afhankelijke variabele duurzame inzetbaarheid, de onafhankelijke variabele competenties en de mediatorvariabele motivatie zijn te vinden in tabel 2. De relatie tussen competenties op duurzame inzetbaarheid is niet significant ( $b = .04$ ,  $t = 1.27$ ,  $p = .20$ ). Het verband tussen motivatie en competenties is wel significant ( $b = .25$ ,  $t = 11.31$ ,  $p = .00$ ). Dit geldt ook voor het verband tussen motivatie en duurzame inzetbaarheid ( $b = .23$ ,  $t = 4.55$ ,  $p = .00$ ). Hiernaast is het directe effect van competenties op duurzame inzetbaarheid, met motivatie als mediërende factor onderzocht. Er is hier geen significant resultaat uit naar voren gekomen ( $b = -.02$ ,  $t = -.52$ ,  $p = .60$ ). Het indirecte effect van competenties op duurzame inzetbaarheid, met motivatie als mediërende variabele is wel significant (effect =  $.06$ , CI [ $.032$ ,  $.096$ ]). Dit resultaat is bevestigd door een Sobel test, waaruit naar voren kwam dat er sprake is van mediatie in het model ( $z = 3.18$ ,  $p = .002$ ). Een significant indirect effect betekent dat motivatie de relatie tussen duurzame inzetbaarheid en competenties medieert.

### **Relatie tussen duurzame inzetbaarheid en gezondheid**

Er is geen significant verband tussen de variabelen duurzame inzetbaarheid en algemene gezondheid,  $p = .205$  (tabel 1). De variabele specifieke gezondheid heeft een significante en positief verband met duurzame inzetbaarheid. Dit verband heeft een matige

sterkte ( $r = .10$ ). Dit betekent dat bij hoge mate van specifieke gezondheid, ook de duurzame inzetbaarheid hoog is.

### **Relatie tussen competenties en gezondheid**

Er is geen verband tussen de variabelen competenties en algemene gezondheid (tabel 1). Er is geen significant resultaat ( $p = .445$ ). Dit is eveneens het geval voor de specifieke gezondheid ( $p = .773$ ).

### **Mediatie-effect van gezondheid op duurzame inzetbaarheid en competenties**

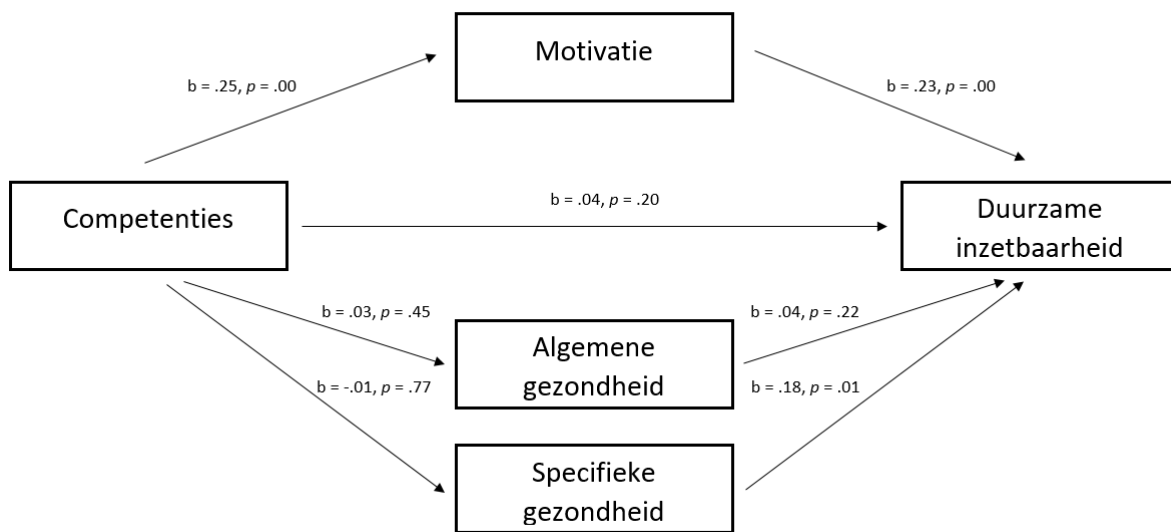
Als eerste is onderzocht wat het effect is van de mediatorvariabele algemene gezondheid op de afhankelijke variabele duurzame inzetbaarheid en de onafhankelijke variabele competenties (tabel 2). De relatie tussen competenties op duurzame inzetbaarheid is niet significant ( $b = .04$ ,  $t = 1.30$ ,  $p = .19$ ). Verder blijkt dat er ook geen significant effect is van competenties op algemene gezondheid ( $b = .03$ ,  $t = .76$ ,  $p = .45$ ). De directe relatie tussen de variabelen duurzame inzetbaarheid en algemene gezondheid is ook niet significant ( $b = .04$ ,  $t = 1.23$ ,  $p = .22$ ). Wanneer vervolgens het indirecte effect van competenties op duurzame inzetbaarheid werd onderzocht, gecontroleerd voor algemene gezondheid, blijkt dit effect niet significant te zijn (effect =  $.00$ , SI  $[-.001, .007]$ ). Dit wordt bevestigd door een Sobel test, waaruit naar voren komt dat er geen mediatie-effect is van gezondheid op competenties en duurzame inzetbaarheid ( $z = .53$ ,  $p = .59$ ).

Vervolgens is onderzocht of de variabele specifieke gezondheid een rol speelt als mediator in de relatie tussen duurzame inzetbaarheid en competenties. Zoals te zien in tabel 2, is er naar voren gekomen dat er geen significante invloed is van competenties op duurzame inzetbaarheid ( $b = .04$ ,  $t = 1.27$ ,  $p = .20$ ). Ook de mate van specifieke gezondheid met competenties is niet significant ( $b = -.01$ ,  $t = -.29$ ,  $p = .77$ ). Daarnaast is er wel een significant effect gevonden voor de mate van specifieke gezondheid op duurzame inzetbaarheid ( $b = .18$ ,  $t = 2.69$ ,  $p = .01$ ). Het directe verband tussen duurzame inzetbaarheid en competenties, gecontroleerd door specifieke gezondheid, is niet significant ( $b = .04$ ,  $t = 1.31$ ,  $p = .19$ ). Hiernaast is ook het indirecte effect tussen de variabelen niet significant (effect:  $-.00$ , CI  $[-.009, .005]$ ). Een Sobel test is uitgevoerd, waaruit eveneens blijkt dat er geen mediatie-effect is van specifieke gezondheid op competenties en duurzame inzetbaarheid ( $z = -.27$ ,  $p = .79$ ).

Tabel 2

Mediatie-effecten met duurzame inzetbaarheid (DI) als afhankelijke variabele (AV), competenties als onafhankelijke variabele (OV) en motivatie, algemene gezondheid en specifieke gezondheid als mediatoren (M).

M	OV	AV	Totaal effect (c path)	Direct effect (c' path)	Indirect effect	IV → M (a path)	M → DV (b path)
Motivatie	Competenties	DI	.04	-.02	.06* [.032, .096]	.25*	.23*
Algemene gezondheid	Competenties	DI	.04	.04	.00 [-.001, .007]	.03	.04
Specifieke gezondheid	Competenties	DI	.04	.04	-.00, [-.009, .005]	-.01	.18*



Figuur 2: Resultatenmodel tussen duurzame inzetbaarheid en competenties, gemedieerd door motivatie, algemene gezondheid en specifieke gezondheid.

## Discussie

### Resultaten

Het doel van dit onderzoek was het verkrijgen van inzicht in de relatie tussen de variabelen motivatie, algemene gezondheid en specifieke gezondheid enerzijds en de competenties en duurzame inzetbaarheid anderzijds. Daarnaast is onderzocht wat de relatie is tussen duurzame inzetbaarheid en competenties. Verder is gekeken of motivatie, algemene gezondheid en specifieke gezondheid de relatie tussen duurzame inzetbaarheid en competenties mediëren.

In tegenstelling tot de verwachting is er geen samenhang gevonden tussen de variabelen duurzame inzetbaarheid en competenties. Dit komt niet overeen met eerder onderzoek waaruit naar voren kwam dat het bezitten van competenties gerelateerd is aan succes op de arbeidsmarkt. Een mogelijke reden voor de afwijkende resultaten zou kunnen zijn dat in het rapport van Eurofound (2015) een andere methode is gebruikt om competenties of duurzame inzetbaarheid te meten. Dit is echter niet met zekerheid te zeggen, omdat zij de gebruikte methode niet hebben beschreven. In het huidige onderzoek is naar voren gekomen dat het niet nuttig lijkt om een te hoge mate van competenties te stimuleren, om de duurzame inzetbaarheid te bevorderen.

Er is onderzocht of motivatie een positieve relatie heeft met duurzame inzetbaarheid. Het blijkt dat motivatie van invloed is op duurzame inzetbaarheid. Er is sprake van een significante positieve correlatie tussen de twee variabelen. Dit komt overeen met eerder onderzoek waar naar voren kwam dat een goede motivatie de inzetbaarheid van een werknemer verhoogt (Gründemann & Vries, 2002). Wanneer motivatie hoog is, zal de duurzame inzetbaarheid dus ook hoog zijn. Hieruit kan geconcludeerd worden dat het belangrijk is om de motivatie van een werknemer te stimuleren, om de duurzame inzetbaarheid te verhogen.

Zoals verwacht heeft motivatie een positieve relatie met competenties. Er is sprake van een significante positieve correlatie tussen de twee variabelen. Uit eerder onderzoek kwam naar voren dat motivatie een wederkerige relatie heeft met competenties (Losier & Vallerand, 1994; Meijers, Kuijpers, & Gundy, 2013). Dit komt overeen met het huidige onderzoek. Wanneer motivatie hoog is, zijn de competenties dus ook hoog. Deze uitkomst kan gebruikt worden in de toekomstige leerprocessen binnen een organisatie.

Motivatie blijkt een mediërende variabele te zijn in de relatie tussen duurzame inzetbaarheid en competenties. Wanneer een competente werknemer ook over een hoge motivatie beschikt, zal de duurzame inzetbaarheid van de werknemer ook hoog zijn. Dit resultaat kan gebruikt worden om de wisselwerking tussen deze drie variabelen beter te begrijpen.

Daarnaast is onderzocht of een hogere mate van algemene gezondheid samenhangt met een hoge duurzame inzetbaarheid. Deze aanname is niet bevestigd. Er is geen sprake van een significante positieve correlatie tussen de variabelen algemene gezondheid en duurzame inzetbaarheid. De aanname dat een hoge mate van specifieke gezondheid samenhangt met een hoge duurzame inzetbaarheid is wel bevestigd. Er is een significante positieve relatie gevonden tussen de variabelen specifieke gezondheid en duurzame inzetbaarheid. De gevonden resultaten komen gedeeltelijk overeen met eerder onderzoek waaruit naar voren kwam dat gezondheid van invloed is op de werkstatus van een individu (Bartley, Sacker, & Clarke, 2004; Clarke, Lewchuk, de Wolff, & King, 2007; Thomas, Benzeval, & Stansfeld, 2005). Gezondheid en het verlaten van het werkproces zijn twee factoren die sterk met elkaar samenhangen (Burdorf, Van den Berg, & Elders, 2008). Het lijkt nuttig om aandacht te besteden aan de specifieke gezondheid van een werknemer en deze te optimaliseren, om de duurzame inzetbaarheid van de werknemer te vergroten.

In tegenstelling tot de verwachting is er geen verband gevonden tussen de variabelen competenties en gezondheid. Zowel een hoge mate van algemene gezondheid als een hoge mate van specifieke gezondheid hangt niet samen met hoge competenties. Bij beide aannames is er geen significante correlatie gevonden. Dit komt niet overeen met eerder onderzoek, waar naar voren kwam dat competenties van invloed zijn op de gezondheid van de werknemer (Mirowsky & Ross, 1998). Een mogelijke reden hiervoor kan zijn dat de variabele competenties met behulp van een andere methode is gemeten. Competenties zijn in het eerdere onderzoek namelijk onderzocht door middel van het meten van het aantal jaren dat het individu onderwijs heeft ontvangen. Een andere verklaring voor het verschil in resultaten is dat Mirowsky & Ross (1998) zich hebben gericht op de spier- en zintuiglijke gezondheidsklachten. Er kan geconcludeerd worden dat er geen aanwijzingen zijn dat algemene gezondheid en specifieke gezondheid van invloed zijn op de competenties die een werknemer bezit.

Vervolgens werd er verwacht dat gezondheid een mediërende factor was tussen duurzame inzetbaarheid en competenties. Hierbij is er een onderscheid gemaakt tussen

algemene gezondheid en specifieke gezondheid. In tegenstelling tot wat er werd verwacht is algemene gezondheid geen mediërende variabele in de relatie tussen duurzame inzetbaarheid en competenties. Ook specifieke gezondheid is geen mediërende variabele in de relatie tussen duurzame inzetbaarheid en competenties. Een mogelijke verklaring kan zijn dat de mate van algemene gezondheid en specifieke gezondheid bij duurzame inzetbaarheid, niets te maken heeft met de competenties die een werknemer bezit. Het is mogelijk dat een hoge mate van algemene gezondheid en specifieke gezondheid vooral wordt ervaren in combinatie met andere factoren die van belang zijn bij duurzame inzetbaarheid. Wanneer een competente werknemer over een goede gezondheid beschikt, betekent dit dus niet dat de werknemer beter duurzaam inzetbaar is.

### **Sterke punten**

Een sterk punt van het onderzoek is dat de variabelen motivatie, algemene gezondheid en specifieke gezondheid nog nooit als mediatorvariabelen zijn onderzocht in combinatie met de variabelen duurzame inzetbaarheid en competenties. Het is belangrijk dat deze variabelen gezamenlijk onderzocht worden (Van Dam, Van Vuuren, & Van der Heijden, 2016). Dit zorgt ervoor dat het huidige onderzoek voor nieuwe inzichten zorgt op het gebied van duurzame inzetbaarheid. Deze nieuwe inzichten kunnen gebruikt worden om de duurzame inzetbaarheid binnen een organisatie te optimaliseren. Het wordt steeds belangrijker dat mensen langer kunnen en willen doorwerken. Dit onderzoek kan daaraan bijdragen. Dit kan bijvoorbeeld door meer aandacht te focussen op het verbeteren van de aspecten die van grote invloed zijn op de duurzame inzetbaarheid.

Een ander sterk punt in het huidige onderzoek is het grote aantal deelnemers ( $n = 770$ ). Doordat er gebruik is gemaakt van dit grote aantal personen, kan er aangenomen worden dat er voldoende onderscheidend vermogen is om de gevonden resultaten aan te nemen. Hiernaast zorgt een groot aantal deelnemers ervoor dat de steekproef meer normaal verdeeld is. In het onderzoek is geen onderscheid gemaakt tussen de beroepen van de deelnemers. Dit resulteert in een meer heterogene steekproef.

### **Beperkingen**

Een beperking van het huidige onderzoek is dat de variabelen zijn gemeten zonder de hulp van gevalideerde en gestandaardiseerde schalen. Dit heeft als gevolg dat er niet met zekerheid kan worden gezegd hoe goed een schaal de beoogde variabele meet.

Een andere beperking is de analyse met behulp van correlaties. Correlaties zijn een goed middel om te onderzoeken of een verband positief of negatief is. Er kunnen echter geen conclusies getrokken worden over de causale richting.

De variabelen duurzame inzetbaarheid, competenties, motivatie en gezondheid zijn gemeten met behulp van de subjectieve ervaringen van de deelnemers. Dit kan leiden tot verschillende interpretaties van de deelnemers onderling. Het zou goed zijn om het huidige onderzoek nogmaals uit te voeren met meer objectieve metingen.

### **Vervolgonderzoek**

De besproken tekortkomingen kunnen verbeterd worden in een vervolgonderzoek. Het is in het vervolgonderzoek allereerst belangrijk om de variabelen te meten met gestandaardiseerde en valide schalen. Dit zorgt voor een beter beeld van de constructen waardoor met een grotere zekerheid conclusies mogen worden getrokken. Het is heel belangrijk dat er meer onderzoek gedaan wordt naar duurzame inzetbaarheid, in combinatie met de variabelen competenties, gezondheid en motivatie. In het huidige onderzoek is gezondheid verdeeld in algemene gezondheid en specifieke gezondheid. In vervolgonderzoek kan ook onderzocht worden wat het effect op duurzame inzetbaarheid is, wanneer ook competenties en motivatie onderverdeeld zijn in categorieën. Categorieën waaraan gedacht kan worden zijn intrinsieke motivatie, extrinsieke motivatie, werk gerelateerde competenties en persoonlijke competenties.

Verder kan er een longitudinaal onderzoek gedaan worden naar duurzame inzetbaarheid. Met behulp van verschillende onderzoeksgroepen kan het effect van de variabelen competenties, gezondheid en motivatie onderzocht worden in relatie tot duurzame inzetbaarheid. Hierbij kan tevens gebruik worden gemaakt van een controlegroep. Het zou verder goed zijn om duurzame inzetbaarheid ook in combinatie met andere variabelen te onderzoeken, zoals werkomstandigheden en werk-privé balans.

### **Theoretische en praktische implicaties**

Theoretisch moeten hoge competenties en een hoge algemene gezondheid leiden tot een hogere duurzame inzetbaarheid. Uit het huidige onderzoek kan echter niet worden geconcludeerd dat dit klopt. De theorie en de huidige resultaten komen wel overeen met de relatie tussen duurzame inzetbaarheid en motivatie en specifieke gezondheid. Het blijkt dat een hoge motivatie resulteert in hoge competenties, wat tevens naar voren kwam in de theorie.

Dit betekent dat het optimaliseren van de algemene gezondheid en competenties van de werknemers, niet per definitie zal zorgen voor een hogere duurzame inzetbaarheid. Het is belangrijk om hier inzicht in te krijgen om te weten op welke aspecten gefocust moet worden.

In de praktijk kunnen de resultaten van het onderzoek gebruikt worden om de duurzame inzetbaarheid van de werknemers te bevorderen. Het is belangrijk om een compleet beeld te krijgen van duurzame inzetbaarheid en de factoren die dit beïnvloeden. Om de duurzame inzetbaarheid binnen organisaties te vergroten, kunnen de resultaten gebruikt worden voor het ontwikkelen van specifieke ontwikkelprogramma's. Hierbij kan bijvoorbeeld gedacht worden aan trainingen en cursussen. Het is belangrijk om zowel werknemers als organisaties bewust te maken van de variabelen die van invloed zijn op duurzame inzetbaarheid.

### **Conclusie**

Uit het huidige onderzoek naar duurzame inzetbaarheid is naar voren gekomen dat de variabelen duurzame inzetbaarheid en motivatie, duurzame inzetbaarheid en specifieke gezondheid, competenties en motivatie, motivatie en specifieke gezondheid en motivatie en algemene gezondheid mogelijk een relatie hebben met elkaar. Variabelen waarbij dit niet met zekerheid gezegd kan worden zijn duurzame inzetbaarheid en competenties, duurzame inzetbaarheid en algemene gezondheid, competenties en specifieke gezondheid en competenties en algemene gezondheid. Er is in het onderzoek een mediërend effect gevonden van de variabele motivatie in de relatie tussen duurzame inzetbaarheid en competenties. Voor de variabelen specifieke gezondheid en algemene gezondheid is er geen mediërend effect gevonden.



## Referenties

- Ames, C. (1992). Classrooms: Goals, structures, and student motivation. *Journal of Educational Psychology*, 84(3), 261. doi: 10.1037/0022-0663.84.3.261
- Asscher, L. F., & Klijnsma, J. (2012, 29 november). Duurzame inzetbaarheid in cao en praktijk [Kamerbrief]. Geraadpleegd van <https://www.rijksoverheid.nl/documenten/kamerstukken/2012/11/29/duurzame-inzetbaarheid-in-cao-en-praktijk>.
- Bartley, M., Sacker, A., & Clarke, P. (2004). Employment status, employment conditions, and limiting illness: prospective evidence from the British household panel survey 1991-2001. *Journal of Epidemiology and Community Health*, 58(6), 501-506. doi: 10.1136/jech.2003.009878
- Becker, G. S. (1994). *Human capital revisited. Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis with Special Reference to Education* (3rd Edition) (pp. 15-28) Chicago, IL: The University of Chicago Press.
- Bridgstock, R. (2009). The graduate attributes we've overlooked: Enhancing graduate employability through career management skills. *Higher Education Research & Development*, 28(1), 31-44. doi: 10.1080/07294360802444347
- Burdorf, L., Van den Berg, T., & Elders, L. (2008). *De invloed van gezondheid en arbeidsomstandigheden op duurzame inzetbaarheid van oudere werknemers*. Geraadpleegd van [http://docs.minszw.nl/pdf/135/2009/135\\_2009\\_1\\_23109.pdf](http://docs.minszw.nl/pdf/135/2009/135_2009_1_23109.pdf).
- Clarke, M., Lewchuk, W., de Wolff, A., & King, A. (2007). 'This just isn't sustainable': Precarious employment, stress and workers' health. *International Journal of Law and Psychiatry*, 30(4), 311-326. doi: 10.1016/j.ijlp.2007.06.005
- De Cuyper, N., Bernhard-Oettel, C., Berntson, E., De Witte, H., & Alarco, B. (2008). Employability and Employees Well-Being: Mediation by Job Insecurity. *Applied Psychology*, 57(3), 488-509. doi: 10.1111/j.1464-0597.2008.00332.x
- Devins, D., Bickerstaffe, T., Nunn, A., Mitchell, B., McQuaid, R., Egdell, V., & Lindsay, C. (2011). *The role of skills: from worklessness to sustainable employment with progression*. Geraadpleegd van [http://strathprints.strath.ac.uk/39345/1/evidence\\_report\\_38\\_the\\_role\\_of\\_skills.pdf](http://strathprints.strath.ac.uk/39345/1/evidence_report_38_the_role_of_skills.pdf)

- Dorsett, R., Lui, S., & Weale, M. (2010). *Economic benefits of lifelong learning*.  
Geraadpleegd van  
[https://www.researchgate.net/profile/Richard\\_Dorsett/publication/46477122\\_Economic\\_Benefits\\_of\\_Lifelong\\_Learning/links/0046351828dbb5ab62000000.pdf](https://www.researchgate.net/profile/Richard_Dorsett/publication/46477122_Economic_Benefits_of_Lifelong_Learning/links/0046351828dbb5ab62000000.pdf)
- Dweck, C. S., & Leggett, E. L. (1988). A social-cognitive approach to motivation and personality. *Psychological Review*, 95(2), 256. doi: 10.1037/0033-295X.95.2.256
- Eurofound. (2015). *Sustainable work over the life course: Concept paper*. Geraadpleegd van  
<https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2015/working-conditions/sustainable-work-over-the-life-course-concept-paper>
- Eurofound. (2016). *Sixth European Working Conditions Survey – Overview report*.  
Geraadpleegd van <http://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2016/working-conditions/sixth-european-working-conditions-survey-overview-report>
- European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. (2017). *European Working Conditions Survey, 2015 [Dataset]*. Geraadpleegd van  
<https://discover.ukdataservice.ac.uk/catalogue/?sn=8098&type=Data%20catalogue>
- Garssen, J., & Van Duin, C. (2007). Grijze druk zal verdubbelen. *De Actuaris*, januari, 14-19.
- Gründemann, R., & Vries, S. D. (2002). *Gezond en duurzaam inzetbaar!: employability-beleid in Nederland*. Geraadpleegd van  
<http://repository.tudelft.nl/view/tno/uuid:55c24d52-59fd-42bf-b9bd-36f48b6e4ee9/>
- Hayes, A. F. (2013). *Introduction to mediation, moderation, and conditional process analysis: A regression-based approach*. Guilford Press.
- Herzberg, F., Snyderman, B. B., & Mausner, B. (1966). *The Motivation to Work* (2e ed.). Hoboken, NJ: Wiley.
- Ilmarinen, J., Tuomi, K., & Seitsamo, J. (2005). New dimensions of work ability. *International Congress Series*, 1280, 3-7. doi: doi:10.1016/j.ics.2005.02.060
- Kelloway, E. K., & Barling, J. (1991). Job characteristics, role stress and mental health. *Journal of Occupational Psychology*, 64(4), 291-304. doi: 10.1111/j.2044-8325.1991.tb00561.x

- Klijnsma, J. (2016, 31 oktober). Verhoging AOW-leeftijd in 2022 [Kamerbrief]. Geraadpleegd van <https://www.rijksoverheid.nl/documenten/kamerstukken/2016/10/31/kamerbrief-verhoging-aow-leeftijd-in-2022>.
- Ley, T., & Albert, D. (2003). Identifying employee competencies in dynamic work domains: methodological considerations and a case study. *Journal of Universal Computer Science*, 9(12), 1500-1518. doi: 10.3217/jucs-009-12-1500
- Losier, G. F., & Vallerand, R. J. (1994). The temporal relationship between perceived competence and self-determined motivation. *The Journal of Social Psychology*, 134(6), 793-801. doi: 10.1080/00224545.1994.9923014
- Meijers, F., Kuijpers, M., & Gundy, C. (2013). The relationship between career competencies, career identity, motivation and quality of choice. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 13(1), 47-66. doi: 10.1007/s10775-012-9237-4
- Mirowsky, J., & Ross, C. E. (1998). Education, personal control, lifestyle and health a human capital hypothesis. *Research on Aging*, 20(4), 415-449. doi: 10.1177/0164027598204003
- Morgan, P. L., & Fuchs, D. (2007). Is there a bidirectional relationship between children's reading skills and reading motivation? *Exceptional Children*, 73(2), 165-183. doi: 10.1177/001440290707300203
- Pender, N. J., Walker, S. N., Sechrist, K. R., & Frank-Stromborg, M. (1990). Predicting health-promoting lifestyles in the workplace. *Nursing Research*, 39(6), 326-332.
- Preacher, K. J., & Hayes, A. F. (2004). SPSS and SAS procedures for estimating indirect effects in simple mediation models. *Behavior Research Methods*, 36(4), 717-731.
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000). Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *American Psychologist*, 55(1), 68. doi: 10.1037/0003-066X.55.1.68
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2001). Werk en welbevinden: Naar een positieve benadering in de Arbeids-en Gezondheidspsychologie. *Gedrag & Organisatie*, 14, 229-253.
- Schaufeli, W. B. (2011). *Duurzaamheid vanuit psychologisch perspectief: Een kwestie van 'fit'*. Geraadpleegd van <http://www.wilmarschaufeli.nl/publications/Schaufeli/360.pdf>

Sociaal-Economische Raad. (2009). *Een kwestie van gezond verstand: Breed preventiebeleid binnen arbeidsorganisaties*. Geraadpleegd van:

[https://www.ser.nl/~media/db\\_adviezen/2000\\_2009/2009/b27720.ashx](https://www.ser.nl/~media/db_adviezen/2000_2009/2009/b27720.ashx)

Thomas, C., Benzeval, M., & Stansfeld, S. A. (2005). Employment transitions and mental health: an analysis from the British household panel survey. *Journal of Epidemiology and Community Health*, 59(3), 243-249. doi: 10.1136/jech.2004.019778

Van Dam, K., Van Vuuren, T., & Van der Heijden, B. I. J. M. (2016). De duurzame inzetbaarheid van oudere werknemers: Een overzicht. *Gedrag En Organisatie*, 29(1), 3-27.

Van den Bossche, S., Dhondt, S., Van Genabeek, J., Goudswaard, A., Hooftman, W., Houtman, I., . . . Willems, D. (2012). *Work life in the Netherlands*. Geraadpleegd van <http://repository.tudelft.nl/view/tno/uuid%3Aa4cb02a8-7c64-48ba-bdc4-c140ab0aa122/>.

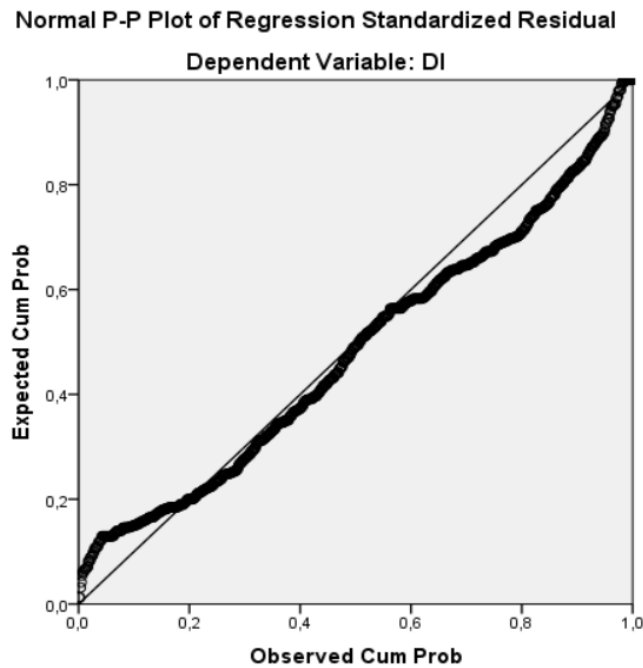
Van der Klink, J., Burdorf, A., Schaufeli, W., Van der Wilt, G., Zijlstra, F., Brouwer, S., & Bültmann, U. (2010). *Duurzaam inzetbaar: werk als waarde*. Geraadpleegd van <http://www.voion.nl/downloads/d83f3d24-c126-4947-8cd1-6798565acbff>

Wevers, C., Sanders, J., & Van den Bossche, S. (2007). *De arbeidsmarkt in 2020*. Geraadpleegd van <http://repository.tudelft.nl/view/tno/uuid%3A5ffdd6cb-8764-4fae-8e0d-c8941e21aac2/>.

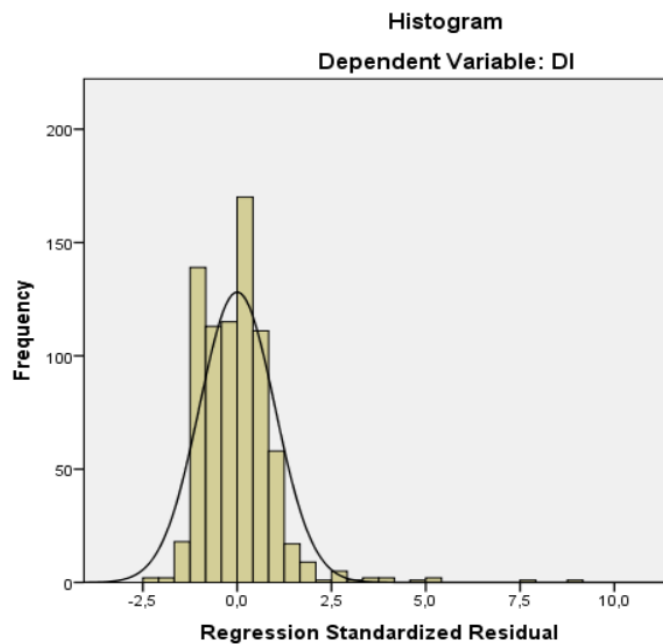
Wibrow, B. (2011). *Employability Skills. At a Glance*. Geraadpleegd van <https://www.ncver.edu.au/publications/publications/all-publications/employability-skills-at-a-glance>

World Health Organization. (2014). *Basic documents* (48e ed.). Genève, Zwitserland: WHO Press.

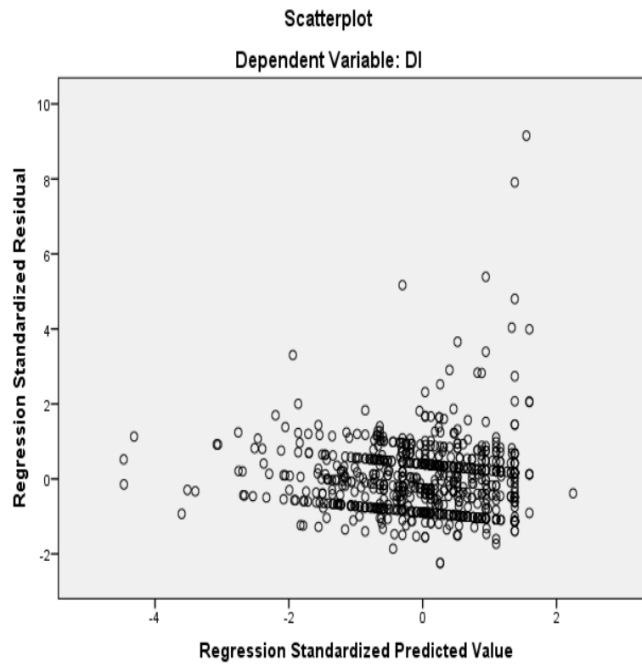
## Appendix



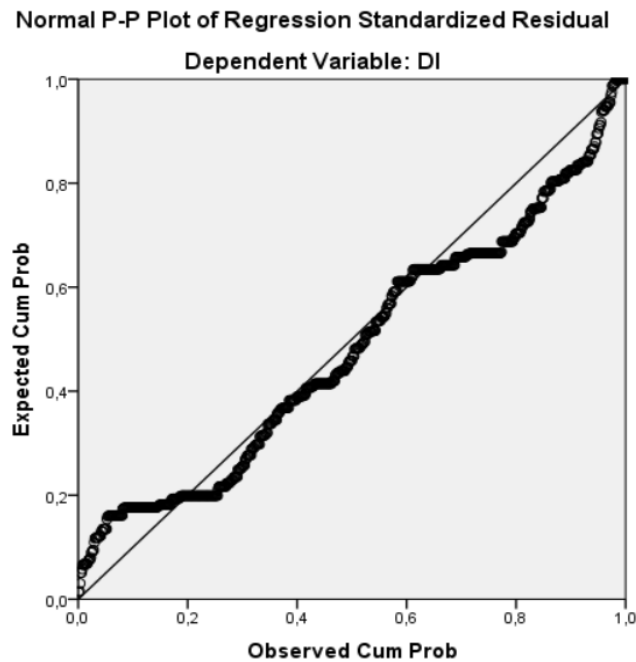
*Figuur A1.* P-P plot van de afhankelijke variabelen duurzame inzetbaarheid met de onafhankelijke variabelen competenties en motivatie



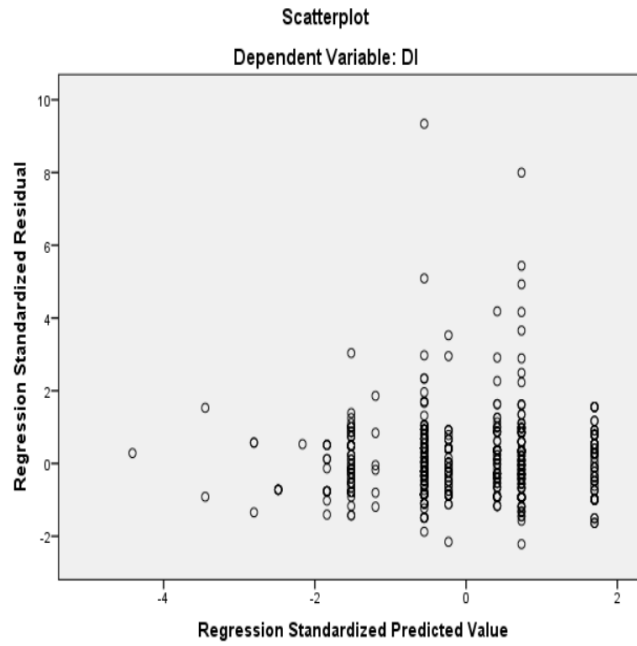
*Figuur A2.* Histogram van de afhankelijke variabele duurzame inzetbaarheid



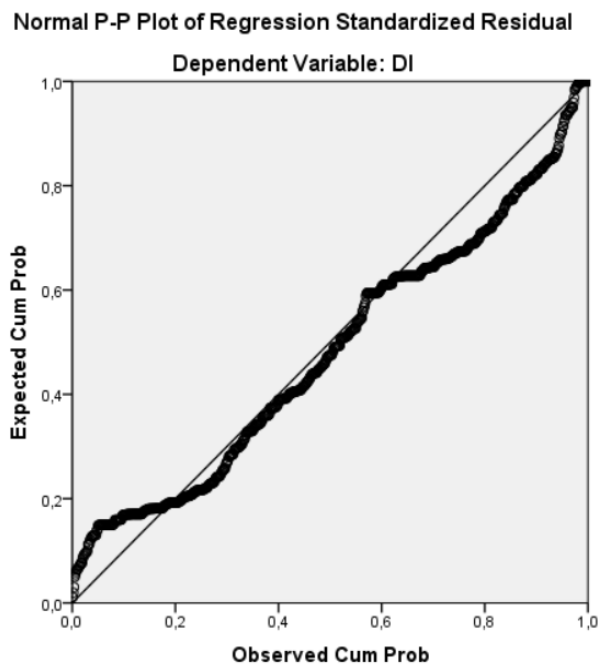
*Figuur A3.* Scatterplot van de afhankelijke variabele duurzame inzetbaarheid met de onafhankelijke variabelen competenties en motivatie.



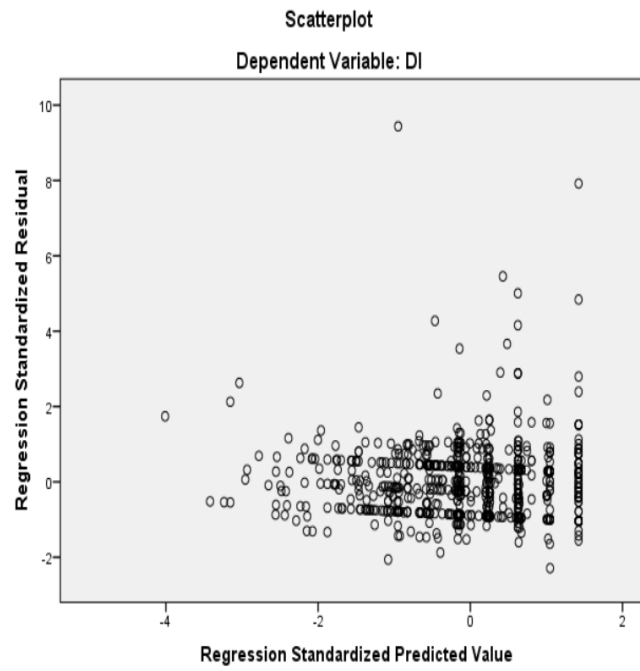
*Figuur A4.* P-P plot van de afhankelijke variabele duurzame inzetbaarheid met de onafhankelijke variabelen competenties en algemene gezondheid



*Figuur A5.* Scatterplot van de afhankelijke variabele duurzame inzetbaarheid met de onafhankelijke variabelen competenties en algemene gezondheid.



*Figuur A6.* P-P plot van de afhankelijke variabele duurzame inzetbaarheid met de onafhankelijke variabelen competenties en specifieke gezondheid



*Figuur A7.* Scatterplot van de afhankelijke variabelen duurzame inzetbaarheid met de onafhankelijke variabelen competenties en specifieke gezondheid.