

Universiteit Utrecht
Master Arbeid- en Organisationspsychologie

THESIS

**Waar een wil is, is een weg: loopbaancompetenties als mediator in de
relatie tussen loopbaanmotivatie en employability.**

Naomi Delpeut 0472468
28 juni 2010

Begeleider: Dhr. T.J. Akkermans, M.Sc.

Tweede beoordelaar: Mw. dr. P.J.M. Heiligers

Samenvatting

Jonge middelbaar opgeleide werknemers vormen een kwetsbare groep op de arbeidsmarkt. Daarom is in dit artikel nagegaan of de loopbaanmotivatie van deze jongeren invloed heeft op diens employability. Employability is de door de werknemer ingeschatte kans op een baan of een betere baan op de interne of externe arbeidsmarkt. Daarnaast is onderzocht of het bezit van loopbaancompetenties een mediërende rol heeft tussen loopbaanmotivatie en employability. Loopbaancompetenties bestaan op kennis-, gedrags-, en motivatieniveau en worden gebruikt om loopbaandoelen te bereiken. Voor het onderzoek zijn vragenlijsten afgenomen bij 316 leerlingen die met de laatste jaren van hun MBO-opleiding bezig waren. De resultaten rapporteerden dat loopbaanmotivatie positief samenhangt met de employability van de persoon en dat verschillende loopbaancompetenties dit verband mediëren. *Netwerken* en *werkexploratie* traden op als volledige mediators, *reflectie op motivatie*, *reflectie op kwaliteiten*, *zelfprofilering* en *loopbaansturing* waren partiele mediators. Kort gezegd betekent dit dat een werknemer die gemotiveerd is om met zijn loopbaan bezig te zijn ook de competenties heeft ontwikkeld om zijn loopbaan vorm te geven en daarbij over een hogere mate van employability beschikt. Theoretische en praktische implicaties worden besproken.

Abstract

Employability is the self-perceived ability to get a job or to get a better job in the internal and external labour market. This article addresses the relationship between the career motivation and employability of vocational education students in the Netherlands. In addition, this research examines whether three classes of career competencies appear to have a mediating role in this relationship. Career competencies are competencies on the three levels of knowledge, behaviour and motivation and are used for the achievement of ones career goals. To this end, a quantitative study was conducted using 316 students in the upper classes of vocational schools. The results indicated that career motivation was positively related to employability and that this effect was mediated by several career competencies. *Networking* and *work exploration* appeared to fully mediate the relationship, while *reflection on motivation*, *reflection on capabilities*, *self-profiling* and *career control* turned out to be partial mediators in the relationship between career motivation and employability. In short, this means that motivated people have developed career competencies and increased employability. Further theoretical and practical implications are discussed.

Inleiding

De afgelopen decennia hebben maatschappelijke ontwikkelingen zoals globalisering en informatisering geleid tot nieuwe organisatiestructuren en veranderingen in de aard van het werk (Smith, 2010). De arbeidsmarkt anno 2010 is hierdoor dynamisch, turbulent en onvoorspelbaar geworden. Arbeidsrelaties zijn tegenwoordig van kortere duur, terwijl een werknemer voorheen vaak zijn hele leven bij één of enkele organisaties werkte. Dit houdt in dat werknemers sneller en makkelijker van baan wisselen dan vroeger (Arthur, 1994; Sullivan & Baruch, 2009). Om deze reden is de arbeidsmobiliteit in Nederland hoger geworden (Van Ruysseveldt & Van Hooft, 2006). Buiten het gegeven dat mensen vaker van baan wisselen, werken zij ook steeds vaker op zelfstandige basis (Smith, 2010).

Een gevolg van deze ontwikkelingen is het ontstaan van nieuwe carrièrevormen, zoals de 'protean' en de 'boundaryless career' (Arthur, 1994; De Vos & Soens, 2008). Bij de 'protean career' is het individu in staat om proactief en zelfgericht de eigen loopbaan te sturen op persoonlijke waarden en het loopbaansucces te relateren aan subjectieve criteria (De Vos & Soens, 2008). De 'boundaryless career' houdt in dat het individu flexibel en continu lerend is en een carrière niet gebonden is aan één organisatie, maar zich ontwikkelt buiten de grenzen van organisaties. Carrières worden hierbij niet meer bekeken vanuit het perspectief van de organisatie, maar vanuit het perspectief van het individu (Arthur, 1994; Arthur, Khapova, & Wilderom, 2005; Sullivan & Baruch, 2009). Een werknemer heeft in deze nieuwe carrièrevormen de mogelijkheid om zelf te bepalen wat hij wil en waar hij gaat werken (Rothwell, Jewell, & Hardie, 2009). Organisaties zijn hierdoor kritischer geworden in het selecteren van werknemers met het gevolg dat de werkzekerheid voor de werknemers lager is dan voorheen (Ards, 2006; De Witte, 1999). Voor een goede arbeidsmarktpositie houden deze ontwikkelingen enerzijds in dat een werknemer in staat moet zijn om zijn eigen loopbaan vorm te geven en anderzijds dat hij ervoor moet zorgen dat hij zich continu ontwikkelt voor toekomstige inzetbaarheid (Fugate, Kinicki, & Ashforth, 2004). Omdat de werknemer de mogelijkheid heeft om de eigen loopbaan in te richten en te werken aan zijn eigen ontwikkeling is het des te belangrijker om te beschikken over de capaciteiten om dit te kunnen doen. Daarom spreken onderzoekers in de literatuur steeds vaker over het bezitten van loopbaancompetenties (Eby, Butts & Lockwood, 2003; Kuijpers, 2006), zoals inzicht in de carrière, netwerken en werkexploratie. Deze competenties dragen bij aan loopbaansucces (Eby, et.al. 2003). Het is dus belangrijk om de aantrekkelijkheid van de werkende op de

arbeidsmarkt te vergroten en de competenties te bezitten om dit te doen, zodat het mogelijk is voor een werknemer om een succesvolle carrière te ontwikkelen.

Middelbaar opgeleide werknemers

De helft van de Nederlandse beroepsbevolking is middelbaar opgeleid. Dat is een goed teken, want de maatschappij heeft behoefte aan vakspecialistische gediplomeerde werknemers (Teeffelen, 2009). Momenteel is het MBO-onderwijs onderhevig aan tal van vernieuwingen en veranderingen om de opleidingen te verbeteren (MBO raad, 2008), vooral om een betere aansluiting te realiseren tussen onderwijskwaliteit en arbeidsmarktparticipatie. Het Parool (Teeffelen, 2009) vermeldt dat jongeren met een MBO-opleiding toch moeilijk aan een baan of een stageplaats komen, terwijl werkgevers juist behoefte hebben aan vakmensen zoals zij. Ondanks dat er een goed onderwijsstelsel van middelbare beroepsopleidingen bestaat, lijkt de vertaalslag voor jongeren van opleiding naar praktijk nog moeilijk en heerst er een kloof tussen het afronden van de beroepsopleiding en de stap naar de arbeidsmarkt.

Afgezien van het feit dat de baankans van jongeren sinds 1980 aanzienlijk verbeterd is door de flexibilisering van de arbeidsmarkt en het werkloosheidsbeleid dat is aangenomen sinds de crisis in de jaren '80, hebben jongeren te kampen met overeducatie en tijdelijke arbeidsovereenkomsten (Wolbers, 2008). Daarnaast beschrijft Wolbers (2008) dat het werkloosheidsrisico, de beroepsstatus, het inkomen, de werkzekerheid en de werktevredenheid sterk afhankelijk is van het opleidingsniveau. Hoger opgeleiden hebben meer kansen op de arbeidsmarkt dan lager opgeleiden werknemers. Een aanleiding hiervoor is de afname in werkgelegenheid in laaggeschoolde beroepen en de toegenomen vraag naar hoger opgeleiden vanwege de verhoogde kwalificatie-eisen en complexiteit van het werk door technologische vernieuwingen (De Grip, 2001). Daarom is het van belang om jongeren zo goed mogelijk voor te bereiden op hun loopbaan zodat zij een succesvolle carrière kunnen ontwikkelen (MBO-raad, 2008). In dit kader kan onderzoek naar de variabelen die zorgen voor een succesvolle loopbaan van jongere werknemers een essentiële bijdrage leveren.

Er is in het onderzoeksveld echter weinig aandacht besteedt aan de loopbaanontwikkeling van jong, middelbaar opgeleide studenten, terwijl zij in een kwetsbare positie zitten op de arbeidsmarkt en geconfronteerd worden met verschillende uitdagingen. Het is dus uiterst relevant om onderzoek te doen naar deze doelgroep. Werkgevers neigen ernaar om lager opgeleide werknemers als één groep te bekijken. Echter bestaan er verschillen tussen de niveaus van lager opgeleiden. Het is in dit kader dus nuttig om te kijken naar de loopbaan van

jonge werknemers op een specifiek opleidingsniveau (Raemdonk, De Grip, Segers, Thijssen, & Valcke, 2008).

Employability

Meerdere onderzoekers (Arthur, 1994; Arthur et al., 2005; Smith, 2010; Sullivan & Baruch, 2009) benoemen de employability van een persoon als waardevolle eigenschap om diens aantrekkelijkheid op de arbeidsmarkt te vergroten. De kans op een baan is groter zowel binnen de organisatie, als op de externe arbeidsmarkt (De Witte & De Cuyper, 2008). Uit een aantal onderzoeken zijn positieve effecten van employability gebleken. Personen die inzetbaar zijn, zijn meer tevreden met het werk, voelen zich gezonder en ervaren meer welzijn (Berntson & Marklund, 2007; De Witte & De Cuyper, 2008). Daarnaast leidt employability tot een hogere self-efficacy: het geloof in eigen kunnen (Berntson, Naswall, & Sverke, 2008). Tevens lijkt employability negatieve invloeden op geluk en welzijn te verminderen. Zo heeft baanonzekerheid een negatief effect op het geluk van mensen. Wanneer iemand beschikt over employability wordt dit effect gereduceerd. In het verlengde hiervan zorgt employability ook direct voor een gevoel van baanzekerheid (De Cuyper, Bernhard-Oettel, Berntson, De Witte, & Alarco, 2008; Silla, De Cuyper, Gracia, Peiró, & De Witte, 2009).

Bovenstaande onderzoeken impliceren dat het belangrijk is om over employability te beschikken. Het lijkt de aantrekkelijkheid op de arbeidsmarkt, de baanzekerheid, het welzijn, het loopbaansucces en de gezondheid te vergroten en de negatieve effecten van baanonzekerheid te verminderen.

Eerder onderzoek naar employability is verricht in het kader van rechten, onderwijs (Smith, 2010), overheidsbeleid, economie en beroepshulpverlening voor gehandicapten (Fugate et al., 2004), gezondheid (Berntson & Marklund, 2007), baanzekerheid (N. De Cuyper & De Witte, 2007; Silla et al., 2009), zelfvertrouwen (Berntson et al., 2008) en zelfwaargenomen employability (Berntson & Marklund, 2007; Rothwell & Arnold, 2007; Rothwell et al., 2009). Sindsdien is employability op verschillende manieren gedefinieerd.

De Cuyper en De Witte (2007) definiëren in onderzoek naar baanzekerheid employability als de kans van het individu om een baan te krijgen op de externe arbeidsmarkt. De Grip (2001) schetst daarbij het belang om employability niet alleen te zien als een brede inzetbaarheid, maar ook als het bezitten van vakspecialistische kennis en competenties om het werk uit te kunnen voeren. Employability wordt daarom door De Grip (2001) gezien als het vermogen van mensen om werk te krijgen en te houden. Horn (2005) hanteert dezelfde

definitie en ziet het construct als een intrinsieke eigenschap van een persoon die zorgt voor zelfredzaamheid op de arbeidsmarkt. Een persoon die beschikt over flexibiliteit, aanpassingsvermogen, mobiliteit, bekwaamheid en leervermogen beschikt volgens Horn (2005) over employability. Fugate, Kinicki en Ashfort (2004) conceptualiseren employability tot een multidimensionaal psychosociaal construct. Aanpassingsvermogen, arbeidsidentiteit en sociaal en menselijk kapitaal vormen volgens de auteurs gezamenlijk employability.

Bovenstaande definities zijn echter niet eenduidig genoeg en leggen niet uit wat het begrip nu echt betekent. Employability wordt in de definities van Horn (2005) en Fugate, Kinicki en Ashfort (2004) namelijk verward met voorafgaande constructen (Rothwell & Arnold, 2007), zoals competenties en vermogen.

In het huidige onderzoek wordt daarom gebruik gemaakt van de subjectieve zelfwaargenomen benadering van employability, zoals De Cuyper en De Witte (2008) deze hanteren. Deze benadering heeft namelijk een aantal voordelen. De subjectieve benadering houdt rekening met persoon- en contextuele kenmerken, omdat deze van invloed zijn op de perceptie van de werknemer. Bovendien is de mening van een persoon dynamisch en beïnvloedbaar, waardoor plaats en tijd ook een rol spelen. Tevens handelen werknemers eerder op basis van eigen waarnemingen, dan op basis van objectieve feiten (De Cuyper & De Witte, 2008).

Om deze reden definiëren De Cuyper en De Witte (2008) employability als ‘de door de werknemer ingeschatte kans op een baan of een betere baan in de interne of externe arbeidsmarkt’ (p. 486). Een nieuwe baan kan zowel binnen het huidige bedrijf (interne inzetbaarheid) als bij een andere organisatie (extern) worden verkregen. Bovendien kan de perceptie van de werknemer kwantitatief (de kans op een andere baan) of kwalitatief (de kans op een betere baan) zijn.

Loopbaanmotivatie

Het begrip motivatie is veel onderzocht en er bestaan verschillende motivationele theorieën gebaseerd op biologische, psychologische en sociale processen. Motivatie kan extrinsiek bepaald zijn, waardoor een organisme handelt vanuit extrinsieke drijfveren, zoals omgevingsfactoren. Eveneens kan motivatie ontstaan door intrinsieke drijfveren, zoals competent willen zijn en het ontwikkelen van zelfbeschikking (Deci & Ryan, 1985). Intrinsieke motivatie is zeker in het kader van de ‘boundaryless career’ een belangrijke determinant van succesvolle loopbaanontwikkeling (Segers, Inceoglu, Vloeberghs, Bartram, & Henderickx, 2008). Een gemotiveerd persoon is namelijk meer bezig met zijn

loopbaandoelen en –ontwikkeling en heeft waarschijnlijk meer kans om de loopbaan tot een succes te brengen. De vraag wanneer iemand gemotiveerd is, moet hierbij beantwoord worden.

In theorievorming betreft gepland gedrag (Ajzen, 1991; 2005) worden de motivationele processen die gedrag voorspellen gemeten door middel van attituden en intenties. *Attituden* zijn positieve of negatieve opvattingen over gedrag. Dit is de mate waarin een persoon het leuk, nuttig en belangrijk vindt om een bepaald gedrag uit te voeren. *Intenties* zijn een indicatie of mensen het willen proberen om een bepaald gedrag uit te voeren en bereidt zijn om hier energie in te steken. De attitude blijkt de gedragsintentie van een persoon te voorspellen (Ajzen, 1991; C. J. Armitage & Connor, 2001; Sutton, 1998; Terry & O'Leary, 1995). Er is tevens veelvuldig onderzoek verricht naar attituden en intenties in het kader van loopbaangerelateerd gedrag. De intentie om bezig te zijn met de loopbaan wordt voorafgegaan door een positieve attitude ten opzichte van de loopbaan. Daaropvolgend blijken de loopbaanintenties positief samen te hangen met het uitvoeren van loopbaangerelateerde gedragingen (Giles & Larmour, 2000; Millar & Shevlin, 2003; Van Hooft, 2004; Van Hooft & De Jong, 2009). Dit blijkt ook voor studenten te gelden. In onderzoek naar de attituden van studenten, werd namelijk ook een positieve relatie gevonden tussen een positieve mening over het belang van de eigen inzetbaarheid en zoekgedrag naar een baan (Dam, Van Der Zanden, & Piras, 2007). Op basis hiervan kan de volgende hypothese worden opgesteld.

Hypothese 1: *Een positieve attitude ten opzichte van de loopbaan zal positief samenhangen met de intentie om met de loopbaan bezig te zijn.*

Bovendien wordt in dit onderzoek verondersteld dat de intentie om iets te doen, inhoudt dat een persoon gemotiveerd is om zich ergens mee bezig te houden. De intentie om bezig te zijn met de loopbaan wordt daarom geformuleerd als loopbaanmotivatie. Het construct is in het kader van employability belangrijk om te onderzoeken. Loopbaanmotivatie wordt veelal onderzocht in het kader van loopbaangerelateerde gedragingen. Wanneer een persoon gemotiveerd is om een gedrag uit te voeren, dan is deze persoon ook eerder geneigd om dit te gaan doen (Ajzen, 2005). Dit proces kan wellicht vertaald worden naar employability. Wanneer een persoon gemotiveerd is om met zijn loopbaan bezig te zijn, dan al hij/zij ook beschikken over een betere inzetbaarheid.

Het belangrijk vinden en gericht zijn op de loopbaanontwikkeling zou de gevoelens van employability kunnen vergroten. Studenten met een positieve attitude naar de arbeidsmarkt, zijn namelijk meer gemotiveerd om met hun loopbaan bezig te zijn en zijn bezig met het exploreren van hun mogelijkheden, het inzetten van kennis en het managen van employability (Tomlinson, 2007). Deze bevindingen komen overeen met het feit dat attitudes en intenties leiden tot gunstig loopbaangerelateerd gedrag (Van Hooft, 2004). De acties die een persoon onderneemt zouden kunnen leiden tot een gevoel van employability. Er is tevens veel onderzoek verricht naar de samenhang tussen motivatie en zelfpercepties. Positieve zelfwaarnemingen, zoals zelfwaargenomen kwaliteiten, een positief zelfconcept en self-efficacy hangen samen met motivatie. (Ajzen, 1991; Deci & Ryan, 1985; Van Hooft, 2004).

Eveneens is uit onderzoek gebleken dat een ‘protean career’ attitude, waarin iemand open staat voor een zelfgestuurde en waardegedreven loopbaanontwikkeling (De Vos, 2008) en personen die de voortgang in hun carrière belangrijk vinden (De Vos, De Clippeleer, & Dewilde, 2009), zorgt voor het verhogen van employability. Het vermoeden is dat loopbaanmotivatie een positief effect teweeg brengt op employability. Jongeren die meer gemotiveerd zijn, zijn waarschijnlijk meer bezig met hun loopbaan en zich meer bewust van hun employability. Deze assumpties vormen de tweede hypothese:

Hypothese 2: *Loopbaanmotivatie hangt positief samen met employability.*

Loopbaancompetenties

In de literatuur worden drie soorten competenties onderscheiden (Kuijpers, 2003). Allereerst moeten werknemers beschikken over vakgerichte kennis en vaardigheden om het werk uit te kunnen voeren. Deze kennis en vaardigheden worden *werkcompetenties* genoemd en zijn gericht op het uitvoeren van werkzaamheden in specifieke werksituaties. Voorbeelden hiervan zijn leiding kunnen geven en klantgericht zijn. Men moet vervolgens om nieuwe werkcompetenties te kunnen ontwikkelen beschikken over *leercompetenties*. Op deze wijze kunnen mensen blijven leren in hun werk en nieuwe competenties ontwikkelen om het werk uit te kunnen voeren. Voorbeelden hiervan zijn leervermogen en leerbereidheid om nieuwe kennis en vaardigheden te kunnen verwerven. Tot slot bestaat er nog een derde overkoepelend type *loopbaancompetenties* om de werk- en leercompetenties te kunnen beheren en te kunnen sturen. Loopbaancompetenties zijn daarom alle competenties op kennis-, gedrag- en motivatieniveau die ervoor zorgen dat werknemers zich in hun loopbaan kunnen ontwikkelen (Kuijpers, 2003). Naast het gebruik van werk- en leercompetenties voor

het uitvoeren van het werk en organisatiedoelinden, kunnen deze competenties ook ingezet worden voor de loopbaanontwikkeling van een persoon (Kuijpers, 2003). De focus van deze competenties ligt dan niet alleen op het huidige werk.

In de literatuur worden de competenties op verschillende manieren gedefinieerd. De Vos en collega's (2007) definiëren in onderzoek naar loopbaanzelfsturing als het creëren van mogelijkheden, zelfnominatie, netwerken en het zoeken van advies. Raemdonck en collega's (2008) formuleren hiernaast ook nog werkexploratie en zelfpresentatie. Voor dit onderzoek wordt gebruik gemaakt van de loopbaancompetenties die zijn opgesteld door Akkermans (in press). Op basis van drie onderzoekslijnen (DeFillippi & Arthur, 1996; Eby, Butts, & Lockwood, 2003; Kuijpers, Schyns, & Scheerens, 2006) is een gecombineerd model van een zestal loopbaancompetenties opgesteld. DeFillippi en Arthur (1996) bieden een nuttig kader van drie categorieën om loopbaancompetenties in te passen:

'*Knowing why*' competenties houden het ontdekken van de eigen loopbaanmotivatie, persoonlijke doelen en identificatie van persoonlijke voorkeuren en waarden in. *Reflectie op motivatie* gaat over de persoonlijke reflectie op de interesses en motivatie voor de eigen loopbaan. Wanneer een persoon zich bewust is van de eigen wensen en behoefte kan deze zijn/haar loopbaan hierop aanpassen. Daarnaast bestaat *reflectie op kwaliteiten*. Dit is het reflecteren op de sterke en zwakke punten met betrekking tot de eigen loopbaan (Akkermans, in press). Deze competenties stellen een persoon in staat om een loopbaan te ontwikkelen die echt past bij wat zij willen bereiken en waar zij goed in zijn. '*Knowing whom*' competenties gaan over netwerkactiviteiten en het kunnen presenteren van zichzelf. Mensen kunnen een positieve invloed uitoefenen op de loopbaanontwikkeling van een persoon. *Netwerken* is de mate waarin iemand zich bewust is van de loopbaanrelevante contacten en de mate waarin een persoon nieuwe contacten maakt en kan onderhouden (Akkermans, in press). (Wolff & Moser, 2009). *Zelfprofilering* behoort ook tot deze categorie. Dit is het kunnen presenteren van de eigen competenties aan anderen. Door middel van zelfprofilering kan een persoon aantonen dat hij/zij over competenties bezit (Akkermans, in press).

'*Knowing how*' competenties gaan over loopbaangerelateerde vaardigheden en werkgerelateerde kennis om de loopbaan vorm te kunnen geven door middel van het sturen van de eigen loopbaan en het zoeken naar mogelijkheden. De eerste is *loopbaansturing*. Deze competentie gaat over loopbaanplanning en de sturing van loopbaangerelateerde werk- en leerprocessen, namelijk het leren en verrichten van werkzaamheden ten behoeve van de loopbaan. Het is belangrijk dat een persoon zijn keuzes aanpast op zijn motieven en kwaliteiten. De tweede 'knowing how' competentie is *werkexploratie*: Het exploreren van de

werk- en mobiliteitsmogelijkheden binnen het huidige werk en de arbeidsmarkt. Deze competenties zorgen ervoor dat een persoon vaardiger is in het vormgeven van de loopbaan (Akkermans, in press).

Voorheen is een aantal onderzoeken uitgevoerd naar de directe werking van loopbaancompetenties op uitkomstvariabelen ((De Vos, Dewettinck, & Buyens, 2007; De Vos et al., 2009; Eby et al., 2003; Kuijpers et al., 2006; Raemdonk et al., 2008; Wolff & Moser, 2009). Zo hangen netwerken, werkexploratie en zelfprofilering positief samen met employability (Raemdonk, et. al., 2008). Daarnaast hebben Eby en collega's (2003) ontdekt dat de *knowing why*, *knowing whom* en *knowing how* competenties carrière-inzicht, netwerken en loopbaan- en werkgerelateerde vaardigheden positieve relaties hebben met waargenomen loopbaansucces. Kuijpers, Schyns en Scheerens (2006) ondervonden soortgelijke verbanden voor loopbaansturing en netwerken. Wolff (2009) heeft in een longitudinale studie zelfs een causaal verband gevonden tussen netwerken en loopbaansucces.

Uit onderzoek van De Vos en Soens (2008) is echter gebleken dat loopbaancompetenties ook kunnen optreden als mediator tussen de 'protean career' attitude en employability. De 'protean' attitude is een zelfgerichte en waardegedreven loopbaanoriëntatie die ervoor zorgt dat mensen ervoor openstaan om hun eigen loopbaan te sturen en meer te leren over zichzelf (De Vos & Soens, 2008). Het effect van deze carrièrerichte houding op employability werd gemedieerd door loopbaancompetenties als inzicht hebben in de eigen carrière en loopbaansturing. De Vos en Soens (2008) stellen dat de waardegedreven en zelfgerichte loopbaanoriëntatie door mensen vertaald lijkt te worden in actief gedrag en de ontwikkeling van loopbaancompetenties waardoor hun zelfwaargenomen loopbaansucces en employability hoger is. Men moet dus ook in staat zijn door middel van het ontwikkelen van competenties om hun houding om te zetten in actieve gedragingen die de loopbaan vormgeven en de inzetbaarheid verhogen.

In het huidige onderzoek wordt tevens een mediatie verwacht in de relatie tussen loopbaanmotivatie en employability. Zoals eerder gesteld zal een persoon die gemotiveerd is om met de loopbaan bezig te zijn een hogere waargenomen inzetbaarheid genieten. Echter lijkt er in deze beredenering nog een stap te missen. Enkel de motivatie om bezig te zijn met de loopbaan is onvoldoende. Men moet ook daadwerkelijk de capaciteit bezitten om actie te ondernemen die de loopbaanontwikkeling bevorderen en ervoor zorgen dat iemand inzetbaar is. Zonder dat je er goed in bent, zal motivatie immers niet tot resultaten leiden (Ajzen, 2005). Het bezit van loopbaancompetenties zou een tussenweg kunnen zijn in de relatie tussen

motivatie en employability, waardoor er een mediatieverband ontstaat. Daarom is de verwachting dat de verschillende loopbaancompetenties de relatie tussen loopbaanmotivatie en employability mediëren (zie ook figuur 1).

Hypothese 3a: *Reflectie op motivatie treedt op als mediator in de relatie tussen loopbaanmotivatie en employability.*

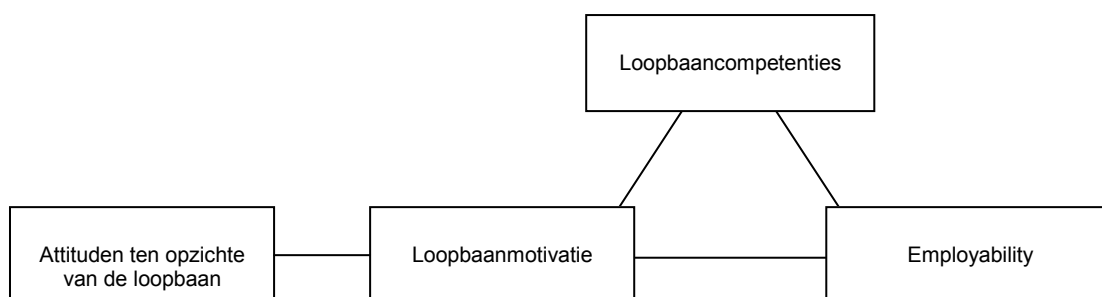
Hypothese 3b: *Reflectie op kwaliteiten treedt op als mediator in de relatie tussen loopbaanmotivatie en employability.*

Hypothese 3c: *Netwerken treedt op als mediator in de relatie tussen loopbaanmotivatie en employability.*

Hypothese 3d: *Zelfprofilering treedt op als mediator in de relatie tussen loopbaanmotivatie en employability.*

Hypothese 3e: *Loopbaansturing treedt op als mediator in de relatie tussen loopbaanmotivatie en employability.*

Hypothese 3f: *Werkexploratie treedt op als mediator in de relatie tussen loopbaanmotivatie en employability.*



Figuur 1. Schematische weergave van het onderzoeksmodel.

Methode

Procedure

Voor dit onderzoek zijn op twee manieren respondenten geworven. Allereerst zijn twaalf ROC opleidingen benaderd in midden Nederland. Met behulp van de contactgegevens die beschikbaar waren op de website van het ROC is telefonisch contact opgenomen met de opleidingen. Vervolgens is een email gestuurd naar de opleidingscoördinatoren van de vestigingen met meer informatie over het onderzoek. Elf opleidingen hebben hieropvolgend kenbaar gemaakt niet te kunnen deelnemen met de reden de leerlingen niet teveel te willen belasten met extra werk naast het huidige curriculum. Het ROC ASA te Amersfoort heeft wel deel kunnen nemen aan dit onderzoek. De vragenlijsten heeft een leerkracht tijdens de les onder één klas uitgezet en de opvolgende week weer ingenomen.

De tweede manier van werven ontstond met behulp van een persoonlijk netwerk van één van de onderzoekers. Op deze manier is het Groenhorstcollege Groenlo, MBO Wellantcollege te Aalsmeer, Gorinchem, Gouda en Rijswijk gevraagd om deel te nemen aan het onderzoek. De directie of opleidingscoördinatoren hebben uiteindelijk toestemming verleend om op de locaties van de scholen de vragenlijsten af te nemen.

Eerst is er een afspraak gemaakt met de directeur of opleidingscoördinator van de betreffende instelling om te overleggen over de mogelijkheden, waarna één of meerdere dagen (afhankelijk van de beschikbaarheid) zijn ingepland om de vragenlijsten af te nemen bij de leerlingen. Op het Wellantcollege te Aalsmeer zijn de vragenlijsten uitgedeeld tijdens de lessen van de leerlingen. Op de andere scholen konden de leerlingen zelf een moment uitkiezen om de vragenlijsten in te vullen in een apart lokaal. Bij alle groepen is naast de schriftelijke instructie op het voorblad tevens voorafgaand aan het invullen van de vragenlijst een korte uitleg gegeven over het doel van het onderzoek en een instructie verschaft over het invullen van de vragenlijst. Hierbij werd mondeling benadrukt dat de vragenlijst van toepassing is op de stage die de leerlingen naast hun opleiding volgen. Daarna bleven de onderzoekers bij het invullen van de vragenlijsten aanwezig. Voor de leerlingen bestond de mogelijkheid om vragen te stellen en was er steeds iemand beschikbaar om hen te helpen bij het invullen van de vragenlijst. Het invullen van de vragenlijst duurde gemiddeld 25 tot 30 minuten.

Als tegenprestatie voor de opleidingen werd aan het einde van het onderzoek een rapport aangeleverd die specifiek betrekking had op de onderzoekspopulatie van de betreffende

school. Het rapport ging over de mate waarin studenten per school beschikten over motivatie en loopbaancompetenties en of de leerlingen beschikten over employability.

Respondenten

De doelgroep van dit onderzoek waren leerlingen van het MBO die op het moment van vragenlijstafname een opleiding op niveau drie (n=177) of vier (n=137) volgden. De jongeren zaten in hun laatste of voorlaatste jaar en liepen allen een aantal dagen per week stage naast hun opleiding. De beoogde leeftijd van de personen was tussen de 16 en de 25 jaar.

Aan het onderzoek hebben 349 personen meegedaan, waarvan dertig mensen niet meegenomen konden worden in de analyses, omdat zij te laag opgeleid waren (niveau 2). Twee personen zijn verwijderd omdat zij ouder waren dan de beoogde doelgroep. De overgebleven respondentengroep bestond uit 134 mannen met een gemiddelde leeftijd van 19 jaar (SD=1,8, bereik 16-27 jaar) en 182 vrouwen met een gemiddelde leeftijd van 18,7 jaar¹ (SD=1,2, bereik: 16-22 jaar). De overige demografische gegevens worden gepresenteerd in Tabel 1.

Tabel 1

Demografische gegevens van de respondenten (N=317) in het onderzoek naar aantallen en percentages.

Kenmerken		N	%
Onderwijsinstelling	MBO Wellantcollege		
	Aalsmeer	132	41,6
	MBO Wellantcollege		
	Gorinchem	40	12,6
	MBO Wellantcollege Gouda	33	10,4
	MBO Wellantcollege		
	Rijswijk	11	3,5
	Groenhorstcollege Groenlo	97	30,6
Overig	4	1,3	
Aantal uur naar school	8 uur per week of minder	73	23,0
	9-16 uur per week	90	28,4
	17-24 uur per week	117	36,9

¹ van één persoon was het geslacht onbekend, omdat deze pagina is overgeslagen bij het invullen van de vragenlijst.

	25 uur per week of meer	23	7,3
<hr/>			
Aantal jaren werkervaring stage- instelling	Half jaar	148	46,7
	Een half tot een jaar	86	27,1
	Eén tot twee jaar	35	11,0
	Twee tot vijf jaar	33	10,4
	Vijf jaar of meer	14	4,4
<hr/>			
Stagebranche	Bouwnijverheid	2	0,6
	Handel	22	6,9
	Financiële instellingen	1	0,3
	Landbouw, bosbouw, visserij	70	22,1
	Onderwijs	19	6,0
	Gezondheid- en Welzijnszorg	75	23,7
	Horeca	2	0,6
	Hoveniers	31	9,8
	Bloemteelt	23	7,3
Diergezondheid	51	16,1	
<hr/>			

Meetinstrumenten

Het meetinstrument dat is gebruikt bij dit onderzoek is een vragenlijst van 186 items bestaande uit verschillende sublijsten om de schalen en dimensies te meten die representatief staan voor de variabelen. Het betrof een grote vragenlijst waarvan de volgende constructen zijn gebruikt voor de huidige studie: Loopbaanmotivatie, Loopbaancompetenties en Employability.

Voor *loopbaanmotivatie* is gebruik gemaakt van twee schalen: attitudes en intenties. Voor elke schaal zijn drie vragen gebruikt. De vragen zijn gebaseerd op twee handleidingen (Ajzen, 2006; Francis et al. 2004). De vragen zijn zo geformuleerd dat zij betrekking hebben op de loopbaanontwikkeling van het individu. Een voorbeelditem van *attitudes* en *intenties* waren respectievelijk: ‘Ik vind het nuttig om me met mijn loopbaan bezig te houden’ en ‘ik verwacht dat ik de komende tijd over mijn carrière na ga denken’. De Cronbachs alpha’s van de schalen waren beiden .79. Het meetniveau van de vragenlijsten was op een 5-punts Likertschaal.

De vragenlijst voor employability is een zelfontwikkelde schaal door Akkermans (in press) gebaseerd op een lijst van De Witte (1992). De Cronbach's alpha was .84 en het meetniveau van de vragenlijst was op een 5-punts Likertschaal.

De vragenlijst om de loopbaancompetenties mee te kunnen meten, is een reeds nieuw ontwikkeld instrument bestaande uit 32 items (Akkermans, in press). Het meetniveau was een 5-punts Likertschaal. *Reflectie op motivatie* werd gemeten met vijf items. De Cronbachs alpha was .84 en een voorbeelditem van de lijst is: 'Het is voor mij duidelijk wat ik wil bereiken in mijn loopbaan'. De lijst voor *reflectie op kwaliteiten* bestond tevens uit vijf items met een Cronbachs alpha van .84. Een voorbeeldvraag van deze lijst is: 'Ik weet wat mijn sterke punten zijn in mijn werk'. *Netwerken* werd gemeten door zeven items met Cronbachs alpha van .87. Een voorbeelditem van de lijst is: 'ik ken veel mensen binnen mijn werk die mij kunnen helpen met mijn loopbaan'. *Zelfprofilering* werd gemeten door vijf items met een Cronbachs alpha van .86. Een voorbeelditem van deze schaal is: 'Ik kan duidelijk aan anderen laten merken waar ik goed in ben in mijn werk'. De vragenlijst voor *loopbaansturing* bestaande uit vijf items had een Cronbachs alpha van .84. Een voorbeelditem is: 'Ik maak voor mijzelf duidelijke plannen voor mijn loopbaan'. Tot slot werd *werkexploratie* gemeten door vijf items met een Cronbachs alpha van .80. Een voorbeelditem van deze lijst is: 'Ik weet welke ontwikkelingen er zijn binnen mijn vakgebied'.

Resultaten

Voorbewerking van de gegevens

Voorafgaand aan de statistische analyses is met behulp van histogrammen en de waarden voor ‘skewness’ (scheefheid) en ‘kurtosis’ (gepiektheid) vastgesteld dat de variabelen een normale verdeling hadden en dat het niet nodig is geweest om uitschieters te verwijderen (Miles & Shevlin, 2001).

Correlatiematrix

Om de samenhang tussen de variabelen te kunnen bestuderen zijn Pearsons inter-correlatiecoëfficiënten berekend. In tabel 2 worden deze gegevens weergegeven samen met de gemiddelden en standaarddeviaties van de variabelen. De assumptie van geen multicollineariteit voor het uitvoeren van meervoudige regressieanalyse (Tabachnick & Fidell, 2007) kan worden aangenomen.

Er is tussen alle variabelen een significante samenhang gevonden. Zoals verwacht hangen attitudes, intenties en loopbaancompetenties positief samen met employability. Tevens hangen de predictoren onderling positief met elkaar samen.

Tabel 2
Beschrijvende statistieken en inter-correlaties van de variabelen (n=316)

Constructen	Schalen	M	SD	1	2	3	4	5	6	7	8
Loopbaanmotivatie	Attituden	4.01	.71	-							
	Intenties	3.83	.74	.79**	-						
Loopbaancompetenties	Reflectie op motivatie	3.96	.65	.34**	.27**	-					
	Reflectie op kwaliteiten	3.83	.58	.29**	.22**	.49**	-				
	Netwerken	3.61	.61	.35**	.29**	.52**	.41**	-			
	Zelfprofilering	3.76	.61	.39**	.30**	.42**	.50**	.50**	-		
	Loopbaansturing	3.39	.72	.38**	.34**	.42**	.42**	.39**	.51**	-	
	Werkexploratie	3.54	.63	.35**	.36**	.38**	.42**	.46**	.49**	.51**	-
Employability	Employability	3.39	.62	.27**	.21**	.27**	.27**	.41**	.37**	.31**	.40**

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Statistische analyse

Met behulp van SPSS worden standaard lineaire regressies uitgevoerd om de hypothesen te toetsen. Het mediatie-effect wordt onderzocht aan de hand van de methode van Baron & Kenny (1986). Er wordt per loopbaancompetentie (reflectie op motivatie, reflectie op kwaliteiten, netwerken, zelfprofilering, loopbaansturing en werkexploratie) gekeken of de

relatie tussen loopbaanmotivatie en employability gedeeltelijk of volledig verklaard kan worden door het bezit van loopbaancompetenties. Er wordt gekeken of aan de eerste drie stappen van mediatie kan worden voldaan (Baron & Kenny, 1986).

Allereerst wordt het totale effect onderzocht: de relatie tussen loopbaanmotivatie en employability (totale effect). Ten tweede wordt er gekeken of de relatie tussen loopbaanmotivatie en loopbaancompetenties significant is (pad a). In de derde stap wordt het effect van loopbaancompetenties op employability gecontroleerd voor loopbaanmotivatie getest (pad b). Daarna wordt er gekeken of de relatie tussen loopbaanmotivatie en employability gecontroleerd voor loopbaancompetenties (significant) is afgenomen (direct effect). Tot slot wordt er een Sobeltest (Preacher & Hayes, 2004) uitgevoerd om te bepalen of de afname van het directe effect significant te verklaren is door de mediatie van loopbaancompetenties.

Attituden en intenties.

De eerste hypothese stelde dat attituden een positieve samenhang vertonen met intenties. Er werd een significant verband gevonden ($\beta=.79$; $p < .01$). Hypothese 1 kan worden bevestigd.

Totale effect van intenties op employability

De tweede hypothese in dit onderzoek stelde dat intenties een positieve samenhang zouden vertonen met employability. Deze hypothese kan worden bevestigd. Er werd een significante relatie gevonden tussen intenties en employability ($\beta=.21$; $p < .01$). Hiermee kan worden geconcludeerd dat het totale effect in het mediatiemodel bestaat en voldaan is aan de eerste stap van mediatie volgens Baron & Kenny (1986). Wanneer een persoon de intentie heeft om bezig te gaan met zijn loopbaan, zal deze persoon van mening zijn dat hij/zij beschikt over employability. De tweede hypothese kan worden bevestigd. De resultaten met betrekking het directe en indirecte effect (pad a en b) van het mediatiemodel worden hierna voor elke loopbaancompetentie afzonderlijk besproken.

Reflectie op motivatie

Hypothese 3a veronderstelt dat reflectie op motivatie medieert in de relatie tussen loopbaanmotivatie en employability. Om dit aan te kunnen tonen is een regressieanalyse uitgevoerd om het effect van intenties op reflectie op motivatie te toetsen. Deze relatie is significant bevonden ($\beta=.27$; $p < .01$). Het tweede pad van het indirecte effect tussen

loopbaancompetenties en employability was eveneens significant ($\beta=.23$; $p < .01$). Er kan worden voldaan aan stap twee en drie van Baron & Kenny.

Tabel 3

Toetsing van mediatie van reflectie op motivatie in de relatie tussen intenties en employability (N=316)

	β	Employability	ΔR^2
<i>Stap 1</i>			.04**
Intenties	.21**		
<i>Stap 2</i>			.05**
Intenties	.16**		
Reflectie op motivatie	.23**		

Opmerking: * $p < .05$; ** $p < .01$ level (2-tailed)

Daarnaast is te zien in tabel 3 dat het directe effect van loopbaanmotivatie op employability lager is dan het totale effect. Dit is door de Sobel test significant bevonden ($t = 3.2$, $p < .01$). Reflectie op motivatie treedt op als gedeeltelijke mediator in de relatie tussen loopbaanmotivatie en employability. Hypothese 3a kan worden bevestigd.

Reflectie op kwaliteiten

Hypothese 3b stelt dat reflectie op kwaliteiten optreedt als mediator in het verband tussen intenties en employability. Hiervoor is eerst het indirecte effect getest. De samenhang tussen loopbaanmotivatie op reflectie op kwaliteiten is significant ($\beta = .22$, $p < .01$). De samenhang tussen reflectie op kwaliteiten en employability is eveneens significant ($\beta = .23$, $p < .01$).

Tabel 4

Toetsing van mediatie van reflectie op kwaliteiten in de relatie tussen intenties en employability (N=316)

	β	Employability	R^2
<i>Stap 1</i>			.04**
Intenties	.21**		
<i>Stap 2</i>			.05**
Intenties	.16**		
Reflectie op kwaliteiten	.23**		

Opmerking: * $p < .05$; ** $p < .01$ level (2-tailed)

Tevens is in tabel 4 te zien dat het directe effect van intenties op employability kleiner is dan het totale effect. Om te kijken of deze daling verklaard kan worden door de mediatie is een

Sobeltest uitgevoerd. Het indirecte effect van reflectie op is door de Sobeltest significant bevonden ($t = 2.94, p < .01$). Hiermee kan hypothese 3b worden bevestigd.

Netwerken

Hypothese 3c veronderstelt dat netwerken optreedt als mediator in de relatie tussen loopbaanmotivatie en employability. Met een regressieanalyse is het verband tussen intenties en netwerken getoetst. Deze samenhang is significant ($\beta = .29, p < .01$). In tabel 5 is te zien dat het effect van netwerken op employability ook significant is ($\beta = .38, p < .01$). Pad a en b van mediatie kunnen worden bevestigd.

Tabel 5

Toetsing van mediatie van netwerken in de relatie tussen intenties en employability (N=316)

	Employability	
	β	ΔR^2
<i>Stap 1</i>		.04**
Intenties	.21**	
<i>Stap 2</i>		.14**
Intenties	.10	
Netwerken	.38**	

Opmerking: * $p < .05$; ** $p < .01$ level (2-tailed)

In tabel 5 is te zien dat de betawaarde van loopbaanmotivatie op employability sterk is afgenomen en zelfs niet meer significant is wanneer de competentie netwerken wordt toegevoegd aan de analyse. Deze mediatie is met de Sobeltest significant bevonden ($t = 3.5, p < .01$). Dit betekent dat er een volledig mediatie-effect is gevonden van netwerken in de relatie tussen loopbaanmotivatie en employability. Hypothese 3c kan worden bevestigd.

Zelfprofilering.

Hypothese 3d veronderstelt dat de loopbaancompetentie zelfprofilering de relatie tussen loopbaanmotivatie en employability medieert. De samenhang tussen intenties en zelfprofilering is significant ($\beta = .38, p < .01$). Daarnaast is de samenhang tussen zelfprofilering en employability significant ($\beta = .34, p < .01$). In tabel 6 is te zien dat de betacoëfficiënt van intenties is gedaald wanneer zelfprofilering aan de analyse wordt toegevoegd. Dit effect is door Sobels test significant bevonden met $t = 4.2, p < .01$. Deze hypothese kan worden bevestigd. Zelfprofilering treedt op als gedeeltelijke mediator in de relatie tussen loopbaanmotivatie en employability.

Tabel 6

Toetsing van mediatie van loopbaancompetenties in de relatie tussen intenties en employability (N=316)

	β	Employability	ΔR^2
<i>Stap 1</i>			.04**
Intenties	.21**		
<i>Stap 2</i>			.10**
Intenties	.09*		
Zelfprofilering	.34**		

Opmerking: * $p < .05$; ** $p < .01$ level (2-tailed)

Loopbaansturing.

Hypothese 3e veronderstelt dat loopbaansturing optreedt als mediator in de relatie tussen intenties en employability. Intenties hebben een significant positieve samenhang met loopbaansturing ($\beta = .34, p < .01$) en loopbaansturing hangt positief samen met employability ($\beta = .27, p < .01$). De afname in het effect van intenties op employability te zien in tabel 6 is significant effect gevonden met de Sobeltest ($t = 3.82, p < .01$). Hypothese 3e kan worden bevestigd. Dit houdt in dat een persoon die de intentie heeft om zich bezig te houden met zijn/haar loopbaan ook bezig is met het maken van een loopbaangerichte planning hoe deze persoon zich kan ontwikkelen in zijn/haar loopbaan. Dit leidt ertoe dat deze persoon beschikt over employability.

Tabel 7

Toetsing van mediatie van loopbaansturing in de relatie tussen intenties en employability (N=316)

	β	Employability	ΔR^2
<i>Stap 1</i>			.04**
Intenties	.21**		
<i>Stap 2</i>			.06**
Intenties	.12*		
Loopbaansturing	.27**		

Opmerking: * $p < .05$; ** $p < .01$ level (2-tailed)

Werkexploratie.

In hypothese 3f werd geformuleerd dat werkexploratie optreedt als mediator in de relatie tussen intenties en employability. Er is een regressieanalyse uitgevoerd om het indirecte effect (pad a en b) te toetsen. Intenties blijken een significant samen te hangen met werkexploratie ($\beta = .36, p < .01$). Tevens is het verband tussen werkexploratie en employability gecontroleerd voor intenties significant ($\beta = .36, p < .01$). De samenhang

tussen intenties en employability is niet meer significant wanneer werkexploratie aan de analyse wordt toegevoegd. Met de Sobeltest is dit effect significant bevonden ($t = 5.27, p < .01$). Een volledige mediatie is opgetreden. Hypothese 2f kan hiermee worden bevestigd. Een persoon die de intentie heeft om zich bezig te houden met zijn/haar loopbaan is bezig met het exploreren van de mogelijkheden met betrekking tot zijn/haar loopbaan. Dit zorgt ervoor dat deze persoon beschikt over employability.

Tabel 8

Toetsing van mediatie van loopbaansturing in de relatie tussen intenties en employability (N=316)

	β	Employability ΔR^2
<i>Stap 1</i>		.04**
Intenties	.21**	
<i>Stap 2</i>		.12**
Intenties	.08	
Werkexploratie	.36**	

Opmerking: * $p < .05$; ** $p < .01$ level (2-tailed)

Discussie

Onderzoek naar inzetbaarheid, competenties en motivatie van werknemers is vanwege maatschappelijke ontwikkelingen en veranderingen op de arbeidsmarkt de laatste decennia steeds belangrijker geworden (Arthur, 1994; Arthur et al., 2005; Dam et al., 2007; De Vos & Soens, 2008; De Witte & De Cuyper, 2008; Kuijpers, 2003; Van Hooft, 2004). In het bijzonder middelbaar opgeleide jongeren staan voor de uitdaging en de confrontatie met een turbulente arbeidsmarkt (Wolbers, 2008). In dit onderzoek is daarom specifiek gekeken naar de invloed van loopbaanmotivatie en loopbaancompetenties op de employability van jonge, middelbaar opgeleide werknemers.

De verwachting was dat een positieve houding van jonge werknemers ten opzichte van hun loopbaan samen zou hangen met een positieve gedragsintentie ten opzichte van loopbaangerelateerd gedrag. Er werd ondersteuning voor deze hypothese gevonden. Dit betekent dat een persoon die het leuk, nuttig en belangrijk vindt om met de loopbaan bezig te zijn zich zal voornemen om met zijn loopbaan aan de slag te gaan. Deze bevinding komt overeen met de verwachtingen. Ten eerste zijn deze resultaten ook gevonden in eerder verricht onderzoek naar attitudes en intenties (Ajzen, 2005; Ajzen, 1991; Armitage & Connor, 2001; Armitage & Conner, 2001; Van Hooft, 2004; Van Hooft & De Jong, 2009). In ander onderzoek naar baanzoekgedrag van een vergelijkbare doelgroep een samenhang gevonden tussen een positieve houding ten opzichte van employability en een positieve baanzoekintentie (Dam et al., 2007).

Naast loopbaanmotivatie zijn ook de loopbaancompetenties en employability van de leerlingen onderzocht. Loopbaancompetenties zijn de competenties op kennis-, gedrag- en motivatieniveau die ervoor zorgen dat iemand in staat is om een succesvolle loopbaan te verwezenlijken (Kuijpers, 2003). In de literatuur zijn verscheidene onderzoeken gedaan naar de samenhang tussen loopbaancompetenties en de waargenomen employability van mensen, waaruit bekend is geworden dat competenties samenhangen met de mate waarin iemand zich inzetbaar voelt (De Vos & Soens, 2008). Ook een 'protean career' attitude bleek een positieve samenhang te vertonen met loopbaancompetenties en employability, waarin loopbaancompetenties optreden als mediator. Wanneer mensen beschikken over loopbaanmotivatie en de capaciteiten bezitten om hun loopbaan tot een succes te maken, zullen zij zich ook meer inzetbaar voelen. Daarom werd in dit onderzoek verondersteld dat loopbaancompetenties de relatie tussen loopbaanmotivatie en employability zou mediëren.

Deze hypothese kan worden bevestigd. Allereerst is een positieve relatie gevonden tussen loopbaanmotivatie en employability. Een verklaring hiervoor zou kunnen zijn dat personen die de intentie hebben om bezig te zijn met hun loopbaan, zich oriënteren op de arbeidsmarkt, nadenken over hun mogelijkheden, met andere mensen praten over hun loopbaan en wellicht op internet kijken. Er is in de literatuur namelijk vaak een relatie gevonden tussen de intentie om bezig te zijn met de loopbaan en loopbaangerelateerd gedrag (Van Hooft, 2004).

Vervolgens is gebleken dat er bij alle loopbaancompetenties een mediatie optreedt in deze relatie. Het bezig zijn met de loopbaan zet de leerlingen als het ware op scherp. Zo creëren zij voor zichzelf de mogelijkheid om kennis en vaardigheden ten opzichte van hun loopbaan te ontwikkelen. Als resultaat zullen zij beschikken over loopbaancompetenties. Deze bevinding is in overeenstemming met eerder onderzoek waarin tevens een indirect effect is gevonden tussen loopbaandoelen en loopbaancompetenties (De Vos et al., 2009). Daarnaast worden zij zich door deze activiteiten bewust van hun eigen employability.

De mediatie bevestigt dat een deel van deze relatie via het ontwikkelen van loopbaancompetenties loopt. De bevindingen komen overeen met eerder onderzoek. Allereerst is er vaker een positieve samenhang gevonden tussen loopbaancompetenties en employability (Raemdonk et al., 2008) of zelfwaargenomen loopbaansucces (De Vos et al., 2007; De Vos & Soens, 2008; Eby, et al., 2003; Wolff & Moser, 2009). Daarnaast bleek uit De Vos en Soens (2008) dat loopbaancompetenties ook optreden als mediator in de relatie tussen de 'protean career' attitude en employability. De motivatie op bezig te zijn met de loopbaan lijkt zich te vertalen naar het ontwikkelen van loopbaancompetenties. Een persoon beschikt dan ook over het gevoel dat hij/zij een goede kans heeft op een baan. Hieruit valt te concluderen dat een persoon die de wil en het bewustzijn heeft de competenties te bezitten die nodig zijn voor een succesvolle loopbaanontwikkeling zich employabel zal voelen. Het is belangrijk dat een persoon niet alleen gemotiveerd is om bezig te zijn met de loopbaan, maar hij/zij moet het ook kunnen.

Voor de competenties reflectie op motivatie en kwaliteiten, zelfprofilering en loopbaansturing is een gedeeltelijke mediatie gevonden. Dit betekent dat deze competenties een deel van het verband tussen loopbaanmotivatie en employability kunnen verklaren. Er blijft namelijk ook nog een direct effect bestaan tussen loopbaanmotivatie en employability. Een verklaring hiervoor zou kunnen zijn dat een persoon zich ook employabel voelt door de loopbaanmotivatie zelf. Als men gemotiveerd is, dan zal hij/zij meer bezig zijn met de loopbaan en hier actie op ondernemen. Dit leidt direct tot employability, maar zorgt ook voor

het ontwikkelen van loopbaancompetenties, die bijdragen aan het gevoel van employability. Voor netwerken en werkexploratie is een volledig mediatie-effect gevonden. Het effect van motivatie op employability loopt dus volledig via de ontwikkeling van deze competenties.

Zoals eerder genoemd zijn deze contextueel onder te verdelen in *knowing why*, *knowing whom*, *knowing how* competenties (DeFillippi & Arthur, 1996). De competenties verschillen hierdoor in hun betekenis en zijn gericht op verschillende processen. Hieronder worden de resultaten per categorie apart besproken.

Competenties in het ‘knowing why’ kader richten zich op het vermogen van een persoon om zichzelf te begrijpen (DeFillippi & Arthur, 1996). Een persoon kan zichzelf leren kennen door het exploreren van de persoonlijke doelen, voorkeuren en waarden. Op deze manier is de persoon in staat om realistische doelen te stellen voor de individuele loopbaan. Nu is gebleken dat de loopbaanintenties reflectie op motivatie en kwaliteiten bevorderen en dat die vervolgens via deze mediatie employability vergroten. Jongeren die de intentie hebben om bezig te zijn met hun loopbaan, zijn zich bewuster van wat zij willen bereiken in hun loopbaan en waar ze goed in zijn. Hieruit komt voort dat zij over employability beschikken. Dit effect is te vergelijken met eerder onderzoek waarin *knowing why* competenties zelfwaargenomen loopbaansucces bevorderden (De Vos et al., 2007; Eby et al., 2003) en onderzoek waarin inzicht in de eigen aspiraties en kwaliteiten ten opzichte van de carrière optreden als mediator in het effect van de ‘protean career attitude’ (een open houding ten opzichte van een zelfgestuurde en waardegedreven carrière) op zelfwaargenomen loopbaansucces en employability (De Vos & Soens, 2008).

Voor de ‘knowing whom’ competenties *netwerken* en *zelfprofilering* is eenzelfde mediatie-effect gevonden tussen loopbaanmotivatie en employability. *Netwerken* was het van een netwerk bewust zijn en het maken en onderhouden van (nieuwe) contacten (Akkermans, in press). Wanneer een persoon loopbaangemotiveerd is, dan gaat hij/zij meer bezig met de werkgerelateerde contacten en het persoonlijke netwerk die een vergrotend effect hebben op de employability. Netwerken blijkt uit eerder onderzoek de salarisgroei over tijd te bevorderen (Wolff & Moser, 2009) en positief samen te hangen met een goede beoordeling van de leidinggevende (Thompson, 2005 in Wolff & Moser, 2009). Netwerken zal iemand daarom het gevoel geven dat hij beter inzetbaar is op het moment dat hij veel kennissen heeft. Een netwerk zou ook waardevolle informatie over de arbeidsmarkt en beschikbare banen kunnen aanleveren. De kans op een baan wordt hierdoor groter. *Zelfprofilering* bleek ook een mediërend effect te hebben. Anderen kunnen laten zien wat de leer- en vakkbekwaamheden zijn, zorgt ervoor dat deze persoon zich beter inzetbaar voelt. Dit komt overeen met eerdere

bevindingen met betrekking tot de invloed van zelfpresentatie op employability (Raemdonk et al., 2008).

Tot slot is onderzocht of *knowing how* competenties de relatie tussen motivatie en employability mediëren. Er is een mediatie effect gevonden van loopbaansturing. De motivatie om bezig te gaan met de loopbaan resulteert in het maken van een planning voor de loopbaanontwikkeling. Eveneens hangt motivatie samen met werkexploratie. Dit is het actief onderzoeken van werk- en mobiliteitsmogelijkheden op de arbeidsmarkt (Akkermans, in press). Omdat men weet wat voor banen er beschikbaar zijn en hoe een persoon zich moet ontwikkelen om een baan te krijgen voelt hij/zij zich inzetbaar. Dit steunt eerder onderzoek waarin het ontwikkelen van werkexploratieve vaardigheden (Eby et al., 2003) positieve samenhang vertoonde met employability (Raemdonk et al., 2008).

Wetenschappelijke en praktische implicaties

Bovenstaande bevindingen hebben een essentiële bijdrage geleverd aan de waarde van loopbaancompetenties in carrièregericht onderzoek. Niet alleen is bekend geworden dat middelbaar opgeleide jongeren beschikken over motivatie, competenties en employability, maar ook de onderlinge samenhang tussen deze variabelen is gebleken. Dit impliceert dat het belangrijk is om gemotiveerd te zijn omdat dit de employability vergroot. Daarnaast is bewijs gevonden voor de mediatie van loopbaancompetenties, terwijl hier nog weinig onderzoek naar gedaan is. Bovendien geeft dit onderzoek erkenning voor de huidige indeling van loopbaancompetenties in het *knowing why, whom* en *how* kader.

Tevens is in dit onderzoek aandacht besteedt aan een minder vaak onderzochte doelgroep, waardoor er nu meer informatie beschikbaar is over de loopbaanontwikkeling van middelbaar opgeleide jongeren. Hun positie op de arbeidsmarkt is meer kwetsbaar dan van hoger opgeleide jongeren, dus het is belangrijk om inzicht te krijgen in variabelen die de loopbaan van deze jongeren bevorderen. Er is gebleken dat jongeren die over loopbaanmotivatie beschikken beter inzetbaar zijn bij bedrijven. Het is dus van belang dat scholen zich inzetten om de motivatie van jongeren te verhogen en in te grijpen bij ongemotiveerde jongeren. Daarnaast wijst de mediatie op de waarde van de ontwikkeling van loopbaancompetenties. Naast het ontwikkelen van motivatie, zullen leerlingen tevens competenties moeten ontwikkelen om inzetbaar te zijn bij bedrijven. Scholen kunnen een aanzienlijke rol spelen in deze ontwikkeling. Individuele coachings- en loopbaangesprekken zouden kunnen bijdragen aan het inzicht in de loopbaandoelen en het vormgeven van een identiteit. Met oefeningen kunnen jongeren er wellicht achter komen wat hun positieve en

negatieve kanten zijn. Daarnaast zullen zij moeten worden aangespoord om een sociaal en zakelijk netwerk op te bouwen en leren om zichzelf te presenteren. Jongeren kunnen dit misschien leren door vanuit school interactief met organisaties bezig te zijn. Tevens kan de school bijdragen aan het maken van een planning voor de loopbaan en het exploreren van de mogelijkheden door hier aandacht aan te besteden tijdens de opleiding.

Daarnaast heeft dit onderzoek implicaties voor het personeelsbeleid van organisaties. Werkgevers kunnen in samenwerking met scholen een groot aandeel hebben in het opbouwen van zakelijke netwerken van jongeren. Jonge werknemers vormen daarnaast de aankomende beroepsbevolking. Wanneer werkgevers in hen investeren in de ontwikkeling van loopbaancompetenties zijn zij niet alleen op de externe arbeidsmarkt beter inzetbaar, maar ook intern (De Cuyper en De Witte, 2008). Werkgevers zullen ook moeten investeren in hun werknemer, zodat zij gemotiveerd zijn, zich blijven ontwikkelen, weten wat ze willen en waar ze goed in zijn. Steun van een leidinggevende, blijkt namelijk bij te dragen aan het ontwikkelen van loopbaancompetenties (De Vos et al., 2007).

Beperkingen van het onderzoek

Dit onderzoek heeft een bijdrage geleverd aan wetenschappelijk onderzoek, omdat een dergelijk mediatieverband nog maar weinig onderzocht is. Tevens is nu beter bekend welke factoren bijdragen aan employability. Het is belangrijk dat men loopbaanmotivatie en loopbaancompetenties beschikt. Daarnaast is er voorheen nog geen onderzoek gedaan middelbaar opgeleide werknemers, terwijl deze groep werknemers een kwetsbare positie hebben op de arbeidsmarkt.

Aan dit onderzoek zijn echter aantal beperkingen verbonden. Allereerst zijn vanwege de cross-sectionele uitvoering causale relaties niet te interpreteren. In longitudinale studies zijn wel argumenten gevonden voor de gestelde causale relatie (De Vos et al., 2009; Wolff & Moser, 2009), maar dit is nog niet onderzocht voor alle loopbaancompetenties die in dit onderzoek zijn gebruikt.

De grootste beperking van dit onderzoek betreft de onderzochte doelgroep. Leerlingen waren voornamelijk werkzaam in de agrarische- en dierenwelzijnssector. Deze sectoren verschillen in de aard van het werk, de benodigde vakkwaliteiten en werkgelegenheid van bijvoorbeeld economische en administratieve beroepen. Een secretaresse werkt namelijk vooral met mensen en binnen op een kantoor. Agrarische beroepen bestaan uit werk dat vaker alleen wordt uitgevoerd en waarbij fysieke kracht voor nodig is. Daarnaast is de werkgelegenheid in de dierensector laag (Colo, 2010). De ingeschatte kans op een baan kan

beïnvloedt worden door het feit dat de werkgelegenheid laag is. Omdat dit invloed kan hebben op de resultaten is het belangrijk om ook te kijken naar andere sectoren. Het is representatiever om een afspiegeling te kunnen maken van de werkende beroepsbevolking als ook andere sectoren meegenomen worden in het onderzoek, bijvoorbeeld administratieve en economische beroepen.

Een tweede beperking met betrekking tot de doelgroep is de moeilijkheidsgraad van de vragenlijst. De vragenlijst is voorafgaand aan het onderzoek niet getest door MBO-leerlingen op de moeilijkheid. Tijdens de dataverzameling werden veel vragen gesteld over de betekenis van woorden. Sommige leerlingen hebben een aantal vragen niet goed begrepen. Woorden als 'organisatie', 'verloopintentie' en 'bedeesd' kenden zij vaak niet. Daarnaast kan het zo zijn dat niet alle leerlingen gevraagd hebben om verheldering van de vragenlijst en ondanks onbegrip van de vraag toch maar een antwoord hebben ingevuld. De antwoorden zijn dan niet meer representatief. De volgende keer dat deze vragenlijst wordt gebruikt is het nodig om de vragenlijst aan te passen met korte zinnen en makkelijke woorden. De vragenlijst zal dan moeten worden doorgelezen door een aantal MBO-leerlingen om te beoordelen of het niveau niet te hoog is.

Tot slot blijkt uit de literatuur dat intenties voornamelijk gebruikt zijn in onderzoek naar meetbaar gedrag. Het toevoegen van een gedragsmaat, het daadwerkelijk bezig zijn met de loopbaan, zou toepasbaar zijn in het huidige onderzoeksmodel. In een volgend onderzoek zou dan kunnen worden uitgevraagd hoe vaak een persoon bezig is met loopbaanoriëntatie. Hieruit wordt dan bekend of loopbaanmotivatie resulteert in loopbaangerelateerde gedragingen, zoals op internet kijken naar vacatures, spreken met docenten, op bezoek gaan bij bedrijven. Hoe vaak iemand deze activiteiten uitvoert, kan wellicht ook nog invloed hebben op de ontwikkeling van loopbaancompetenties en een positieve invloed hebben op employability.

Suggesties voor toekomstig onderzoek

De huidige focus van het onderzoek is het perspectief van het individu geweest. Echter kunnen ook andere factoren de loopbaanontwikkeling beïnvloeden. Zo ligt de verantwoordelijkheid voor competentieontwikkeling niet alleen in handen van het individu. De organisatie draagt bijvoorbeeld ook bij aan een succesvolle loopbaan van de werknemer. Steun van de supervisor blijkt een versterkende rol te hebben bij het ontwikkelen van zelfsturende competenties bij werknemers (De Vos et al., 2007). Daarbij zou het waardevol zijn om ook een objectieve uitkomstmaat voor employability te hebben. Wellicht bestaat er

een samenhang tussen loopbaancompetenties en objectief loopbaansucces, zoals promotie of het daadwerkelijk vinden van betere baan.

Tevens hangen de loopbaancompetenties onderling samen. De relatieve invloed en de volgorde van loopbaancompetenties is daarom nuttig om te onderzoeken. Wellicht zijn er onderling causale verbanden te vinden en hebben sommigen meer gewicht in het effect op employability dan anderen.

Het opnemen van self-efficacy in het onderzoeksmodel zou een waardevolle aanvulling kunnen zijn op de theorievorming rondom loopbaanontwikkeling. Uit eerdere onderzoeken zijn directe effecten van self-efficacy op verschillende vormen intenties en gedrag gevonden (Ajzen, 1991; Armitage & Connor, 2001), waaronder loopbaangerelateerd gedrag (Blustein, 1989; Millar & Shevlin, 2003). Tevens blijkt er een samenhang te zijn met employability (Berntson et al., 2008) en een mediatie te ontstaan tussen motivatie en zelfwaargenomen loopbaansucces (Day & Allen, 2004). Ook is er een ‘moderated-mediation’ effect van self-efficacy op gedrag gevonden (Gutiérrez-Doña, Lippke, Renner, Kwon, & Schwarzer, 2009). Self-efficacy blijkt dus op meerdere manieren intenties, gedrag en zelfpercepties te beïnvloeden en zou in het mediatiemodel van deze studie wellicht een modererende werking kunnen vertonen. Het geloof in eigen kunnen zal wellicht de relatie tussen motivatie en de ontwikkeling van competenties vergroten. Dit zou ook implicaties hebben voor onderzoek naar trainingen op het gebied van competentieontwikkelingen. Wanneer de self-efficacy in een training wordt verhoogd, zullen mensen zich meer bewust zijn van hun eigen kunnen. Dit zal hen nog meer motiveren om bezig te zijn met de loopbaan en loopgerelateerde activiteiten uit te voeren (Van Hooft, 2004). Het ontwikkelen van competenties kan hierdoor positief worden beïnvloedt.

Conclusie

In de literatuur is voorheen weinig onderzoek verricht naar de loopbaanontwikkeling van middelbaar opgeleide werknemers. Dit onderzoek werpt een licht op variabelen die de loopbaanontwikkeling van MBO-leerlingen bevorderen. Loopbaanmotivatie blijkt bij te dragen aan de employability van een persoon. Dit zorgt voor implicaties in het beroepsonderwijs. Wanneer de scholen ervoor zorgen dat de leerlingen gemotiveerd blijven, dan zullen zij beter inzetbaar zijn. Daarnaast treedt er een mediatie op van verschillende loopbaancompetenties. Deze relatie is ook weinig onderzocht. Het is dus belangrijk voor leerlingen loopbaancompetenties te ontwikkelen. Gedreven jongeren zullen door de ontwikkeling van deze competenties beter inzetbaar zijn. Dit heeft implicaties voor de

praktijk. Scholen kunnen bijdragen aan de loopbaanontwikkeling van jongeren door bijvoorbeeld loopbaanbegeleiding- en coachingsgesprekken te houden. Tot slot zullen werkgevers ook moeten investeren in de loopbaan van hun werknemer door hen te helpen en te motiveren loopbaancompetenties te ontwikkelen. Hierdoor zal de inzetbaarheid ook binnen het bedrijf worden vergroot.

Appendix A. De vragenlijst

Beste deelnemer,

Je staat op het punt om deel te nemen aan een onderzoek van de Universiteit Utrecht, waarbij de loopbaanontwikkeling van mbo-studenten centraal staat. De vragenlijst die je in gaat vullen, is deel van een onderzoek dat kijkt naar de factoren die invloed hebben op de loopbaanontwikkeling en het welzijn van jonge en beginnende werknemers. Op dit moment is hierover namelijk nog erg weinig bekend. Op basis van de resultaten wordt een training ontwikkeld, die startende werknemers en latstejaars studenten kan helpen in hun loopbaan.

Wat verwachten wij van jou?

Het invullen van de vragenlijst duurt ongeveer 25 minuten. We hopen dat je de vragenlijst eerlijk in zal vullen en willen je ook vragen om niets over te slaan. Probeer bij het beantwoorden van de vragen niet te lang na te denken, maar antwoord spontaan. Er zijn geen goede of slechte antwoorden. De antwoorden die je gegeven hebt zullen vertrouwelijk en anoniem blijven.

In de vragenlijst wordt vaak gevraagd naar je *werk*, hiermee wordt de organisatie/het bedrijf bedoeld waar je vanuit je opleiding werkzaam bent.

Ben je klaar?

Onderaan de vragenlijst kun je aangeven of je op de hoogte gehouden wilt worden van de uitkomsten van dit onderzoek. Ook kun je hier aangeven of je mee wilt werken aan vervolgonderzoek. Hiermee zou je ons ontzettend helpen!

Heel erg bedankt voor het invullen van de vragenlijst alvast!

Naomi Delpout
Marthe Huibers
Lilian Potjer
Yvo La Rose

Vragenlijst

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

Geboortejaar:

Leeftijd:

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

Eerste letter voornaam van je vader: (bv. J als hij Jeroen heet)

Eerste letter voornaam van je moeder: (bv. P als ze Patricia heet)

Jouw geboortejaar: (bv. 1985)

Geslacht: Man Vrouw

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

Hoeveel uur per week werk je volgens je contract? uur
Hoeveel uur per week werk je daadwerkelijk? uur
Wat voor soort dienst draai je voornamelijk?	<input type="checkbox"/> dag <input type="checkbox"/> avond <input type="checkbox"/> nacht <input type="checkbox"/> meerdere diensten
Volg je een opleiding naast je werk?	<input type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> nee
Hoeveel uur per week ga je naast je werk/stage nog naar school?	<input type="checkbox"/> 8 uur per week of minder <input type="checkbox"/> 9 - 16 uur per week <input type="checkbox"/> 17 - 24 uur per week <input type="checkbox"/> 25 uur per week of meer

Motivatie

De volgende vragen gaan over jouw motivatie om na te denken over je loopbaan/carrière, dus over je werk in de toekomst. Kies bij iedere stelling het antwoord dat op jou van toepassing is.

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

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

Loopbaancompetenties

De volgende stellingen gaan over de ontwikkeling van je loopbaan; je werk in de toekomst. Een aantal van deze stellingen gaan over je netwerk: het gaat hierbij om mensen die je kent binnen- of juist buiten je werk, die je kunnen helpen met je loopbaan. Geef bij elke stelling aan in hoeverre je het hiermee eens bent.

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

Het is voor mij duidelijk wat ik wil bereiken in mijn loopbaan.	1	2	3	4	5
Ik weet wat ik leuk vind in mijn werk.	1	2	3	4	5
Ik heb een duidelijk beeld van wat ik interessant vind in mijn werk.	1	2	3	4	5
Ik weet wat voor mij belangrijk is in mijn loopbaan.	1	2	3	4	5
Ik heb duidelijk voor ogen wat mijn passies zijn.	1	2	3	4	5
Ik weet wat mijn sterke punten zijn in mijn werk.	1	2	3	4	5
Ik ken mijn eigen beperkingen in mijn werk.	1	2	3	4	5
Het is voor mij helder wat mijn zwakke punten zijn in mijn werk.	1	2	3	4	5
Ik ben me bewust van mijn talenten in mijn werk.	1	2	3	4	5
Ik weet over welke vaardigheden ik beschik.	1	2	3	4	5
Ik ken veel mensen <u>binnen</u> mijn werk die mij kunnen helpen met mijn loopbaan.	1	2	3	4	5
Ik ken veel mensen <u>buiten</u> mijn werk die mij kunnen helpen met mijn loopbaan.	1	2	3	4	5
Ik weet welke mensen in mijn omgeving mij kunnen helpen met mijn loopbaan.	1	2	3	4	5
Ik ken de juiste mensen om mij te kunnen helpen met mijn loopbaan.	1	2	3	4	5
Ik weet hoe ik nieuwe mensen kan leren kennen die mij kunnen helpen bij mijn loopbaan.	1	2	3	4	5
Ik weet hoe ik mensen in mijn netwerk om hulp kan vragen.	1	2	3	4	5
Ik kan de juiste mensen benaderen om mij te helpen met mijn loopbaan.	1	2	3	4	5
Ik maak voor mezelf duidelijke plannen voor mijn loopbaan.	1	2	3	4	5

Ik weet wat ik over een jaar bereikt wil hebben in mijn loopbaan.	1 2 3 4 5
Ik maak een planning voor wat ik wil bereiken in mijn loopbaan.	1 2 3 4 5
Ik stel voor mezelf doelen die ik wil bereiken in mijn loopbaan.	1 2 3 4 5
Ik weet wat ik over vijf jaar bereikt wil hebben in mijn loopbaan.	1 2 3 4 5
Ik weet welke ontwikkelingen er zijn binnen mijn vakgebied.	1 2 3 4 5
Ik onderzoek de mogelijkheden die er voor mij zijn om me verder op te laten leiden.	1 2 3 4 5
Ik ga op zoek naar de ontwikkelingen binnen mijn vakgebied.	1 2 3 4 5
Ik verken wat de mogelijkheden voor mij zijn op de arbeidsmarkt.	1 2 3 4 5
Ik ga na wat ik voor verschillende soorten werk uit zou kunnen voeren.	1 2 3 4 5
Ik kan duidelijk aan anderen laten merken waar ik goed in ben in mijn werk.	1 2 3 4 5
Ik weet hoe ik aan mijn omgeving moet laten zien wat ik leuk vind in mijn werk.	1 2 3 4 5
Ik ben in staat aan mensen duidelijk te maken wat ik wil bereiken in mijn loopbaan.	1 2 3 4 5
Ik kan aan mijn omgeving laten zien wat ik belangrijk vind in mijn werk.	1 2 3 4 5
Ik kan mijn kwaliteiten goed aan anderen laten zien.	1 2 3 4 5

Zelfvertrouwen

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

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

Het lukt me altijd moeilijke problemen op te lossen, als ik er genoeg moeite voor doe.	1	2	3	4	5
--	---	---	---	---	---

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

Zelfvertrouwen op het werk

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

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

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

Inzetbaarheid

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

1	2	3	4	5
Helemaal oneens	Oneens	Neutraal	Eens	Helemaal eens

Ik vind gemakkelijk een andere baan als ik mijn huidige baan verlies.	1	2	3	4	5
In zou snel ander werk kunnen vinden, als ik daarnaar zou zoeken.	1	2	3	4	5
Ik ben in staat om makkelijk van werkgever te veranderen, als ik dat zou willen.	1	2	3	4	5
Ik zou snel een andere, gelijkwaardige baan kunnen vinden.	1	2	3	4	5
Ik ben in mijn huidige werk inzetbaar voor verschillende soorten werk.	1	2	3	4	5
Ik ben in staat om bij mijn huidige werkgever door te stromen naar andere functies.	1	2	3	4	5
Ik kan in mijn huidige werk hogerop komen.	1	2	3	4	5
Ik zou binnen mijn huidige werk makkelijk kunnen veranderen van functie.	1	2	3	4	5

Hartelijk dank voor je bijdrage aan ons onderzoek!

Als je geïnteresseerd bent in de resultaten van ons onderzoek, dan kunt je dit hieronder aangeven. Wij zullen je dan via mail op de hoogte stellen van de uitkomsten van dit onderzoek.

ja, ik wil de resultaten van het onderzoek via e-mail ontvangen.

Naam:

E-mail adres:

nee, ik wil de resultaten van het onderzoek niet ontvangen

Ook kan je hier aangeven of je interesse hebt om mee te doen aan vervolgonderzoek op dit gebied, zodat wij een nog beter beeld kunnen krijgen van de situatie van starters. Als het je leuk lijkt om een volgende keer weer mee te doen, kan je hieronder je gegevens invullen:

Naam:

Geboortedatum:

E-mail adres:

Nogmaals heel erg bedankt voor je deelname aan dit onderzoek!

References

- Ajzen, I. (2005). *Attitudes, personality and behavior* (2nd ed.). New York: OUP.
- Ajzen, I., & Driver, B. L. (1992). Application of the theory of planned behavior to leisure choice. *Journal of Leisure Research*, 24(3), 207. Verkregen op <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=afh&AN=9301313909&site=ehost-live>.
- Ajzen, I. (1991). The theory of planned behavior. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 50(2), 179-211.
- Akkermans, J. (in press). *CareerSKILLS en loopbaancompetenties. ontwikkeling van een vragenlijst en een indeling van loopbaancompetenties*. Unpublished PhD, Utrecht University, Utrecht.
- Ardts, J. (2006). De nieuwe context. In G. Smit, H. Verhoeven & A. Driessen (Eds.), *Personeelselectie en assesment* (pp. 1-10). Assen: Van Gorcum.
- Armitage, C. J., & Connor, M. (2001). Efficacy of the theory of planned behaviour: A meta-analytic review. *British Journal of Social Psychology*, 40, 471-499.
- Armitage, C. J., & Conner, M. (2001). Efficacy of the theory of planned behaviour: A meta-analytic review. *British Journal of Social Psychology*, 40(4), 471. Verkregen op <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=afh&AN=6367710&site=ehost-live>
- Arthur, M. B. (1994). The boundaryless career: A new perspective for organizational inquiry. *Journal of Organizational Behavior*, 15(4), 295-306.

- Arthur, M. B., Khapova, S. N., & Wilderom, C. P. M. (2005). Career success in a boundaryless career world. *Journal of Organizational Behavior*, 26(2), 177-202.
- Baron, R. M., & Kenny, D. A. (1986). The moderator-mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51(6), 1173-1182.
- Berntson, E., & Marklund, S. (2007). The relationship between perceived employability and subsequent health. *Work and Stress*, 21(3), 279-292.
- Berntson, E., Naswall, N., & Sverke, M. (2008). Investigating the relationship between employability and self-efficacy: A cross-lagged analysis. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 17(4), 413-425.
- Blustein, D. L. (1989). The role of goal instability and career self-efficacy in the career exploration process. *Journal of Vocational Behavior*, 35(2), 194-203.
- Colo (2010). *Colo Barometer*. Bestenzet, 2010.
- Dam, K., Van Der Zanden, L., & Piras, V. (2007). Employability-oriëntatie van studenten en voorgenomen baanzoekgedrag. *Gedrag En Organisatie*, 20(2), 176-194.
- Day, R., & Allen, T. D. (2004). The relationship between career motivation and self-efficacy with protégé career success. *Journal of Vocational Behavior*, 64(1), 72-91.
- De Cuyper, N., & De Witte, H. (2007). Job insecurity and employability among temporary workers: A theoretical approach based on the psychological construct. In N. Naswall, J. Hellgren & M. Sverke (Eds.), *The individual in changing work life* (pp. 99-105). Cambridge: University Press.

- 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.
- De Grip, A. (2001). Dynamiek op de arbeidsmarkt en de employability van de werkenden. *Tijdschrift Voor Arbeidsvraagstukken., 17*(3), 213-221.
- De Vos, A., De Clippeler, I., & Dewilde, T. (2009). Proactive career behaviours and career success during the early career. *Journal of Occupational and Organizational Psychology, 82*, 761-777.
- De Vos, A., Dewettinck, K., & Buyens, D. (2007). De professionele loopbaan in goede banen: Het samenspel van loopbaanzelfsturing en het loopbaanbeleid binnen de organisatie. *Gedrag En Organisatie, 20*(1), 21-40.
- De Vos, A., & Soens, N. (2008). Protean attitude and career success: The mediating role of self-management. *Journal of Vocational Behavior, 73*(3), 449-456.
- De Witte, H. (1999). Job insecurity and psychological well-being: Review of the literature and exploration of some unresolved issues. *European Journal of Work and Organizational Psychology, 8*(2), 155-177.
- De Witte, H., & De Cuyper, N. (2008). Gepercipieerde kans op een baan versus een betere baan: Relaties met arbeidstevredenheid en welzijn. *Gedrag En Organisatie, 21*(4), 475-492.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (1985). *Intrinsic motivation and self-determination in human behavior*. New York: Plenum Press.

- DeFillippi, R. J., & Arthur, M. B. (1996). Boundaryless contexts and careers: A competency-based perspective. In M. B. Arthur, & D. M. Rousseau (Eds.), *The boundaryless career: A new employment principle for a new organizational era*. (pp. 116-131). New York: Oxford University Press.
- Eby, L. T., Butts, M., & Lockwood, A. (2003). Predictors of success in the era of the boundaryless career. *Journal of Organizational Behavior, 24*, 689-708.
- 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.
- Giles, M., & Larmour, S. (2000). The theory of planned behavior: A conceptual framework to view the career development of woman. *Journal of Applied Social Psychology, 30*(10), 2137-2157.
- Gutiérrez-Doña, B., Lippke, S., Renner, B., Kwon, S., & Schwarzer, R. (2009). Self-efficacy and planning predict dietary behaviors in costa rican and south korean women: Two moderated-mediation analyses. *Applied Psychology: Health and Well-being, 1*(1), 91-104.
- Horn, T. (2005). *Over competentienmanagement en employability*. Alphen a/d Rijn: Kluwer.
- Kuijpers, M. (2003). Loopbaanontwikkeling: Onderzoek naar competenties. (PhD, University of Twente). *Twente University Press*, (<http://www.tup.utwente.nl/>)
- Kuijpers, M., Schyns, B., & Scheerens, J. (2006). Career competencies for career success. *The Career Development Quarterly, 55*, 168-178.

- Miles, J., & Shevlin, M. (2001). *Applying regression and correlation*. London: Sage.
- Millar, R., & Shevlin, M. (2003). Predicting career information-seeking behavior of school pupils using the theory of planned behavior. *Journal of Vocational Behavior*, 62(1), 26-42.
- 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.
- Raemdonk, I., De Grip, A., Segers, M., Thijssen, J., & Valcke, M. (2008). Zelfsturing in leren en loopbaan als predictoren van employability bij laaggeschoolde werknemers. *Gedrag en Organisatie*, 21(4), 386-405.
- Rothwell, A., & Arnold, J. (2007). Self-perceived employability: Development and validation of a scale. *Personnel Review*, 36(1), 23-41.
- Rothwell, A., Jewell, S., & Hardie, M. (2009). Self-perceived employability: Investigating the responses of post-graduate students. *Journal of Vocational Behavior*, 75(2), 152-161.
- Segers, J., Inceoglu, I., Vloeberghs, D., Bartram, D., & Henderickx, E. (2008). Protean and boundaryless careers: A study on potential motivators. *Journal of Vocational Behavior*, 73(2), 212-230.
- Silla, I., De Cuyper, N., Gracia, F. J., Peiró, J. M., & De Witte, H. (2009). Job insecurity and well-being: Moderation by employability. *Journal of Happiness Studies*, 10(6), 739-751.
- Smith, V. (2010). Review article: Enhancing employability: Human, cultural, and social capital in an era of turbulent unpredictability. *Human Relations*, 63(2), 279-300.

- Sullivan, S. E., & Baruch, Y. (2009). Advances in career theory and research: A critical review and agenda for future exploration. *Journal of Management*, 35(6), 1542-1571.
- Sutton, S. (1998). Explaining and predicting intentions and behavior: How well are we doing? *Journal of Applied Social Psychology*, (28), 1318-1339.
- Tabachnick, B. G., & Fidell, L. S. (2007). *Using multivariate statistics* (5th ed.). Boston: Pearson.
- Terry, D. J., & O'Leary, J. E. (1995). The theory of planned behaviour: The effects of perceived behavioural control and self-efficacy. *British Journal of Social Psychology*, 34(2), 199-220.
- Tomlinson, M. (2007). Graduate employability and student attitudes and orientations to the labour market. *Journal of Education and Work.*, 20(4), 285-304.
- Van Hooft, E. A. J. (2004). *Job seeking as planned behavior: In search of group differences*. Enschede: Febodruk.
- Van Hooft, E. A. J., & De Jong, M. (2009). Predicting job seeking for temporary employment using the theory of planned behaviour: The moderating role of individualism and collectivism. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 82(2), 295-316.
- Van Ruysseveldt, J., & Van Hooft, J. (2006). *Arbeid in verandering* (2nd ed.). Deventer: Kluwer.
- Wolbers, M. (2008). Increasing labor market instability among young people? labor market entry and early career development among school-leavers in the netherlands since the mid-1980s. In H. P. Blossfeld, S. Buchholz, E. Bukodi & K. Kurz (Eds.), *Young*

workers, globalization and the labor market: Comparing early working life in eleven countries. (pp. 77-101). Cheltenham: Edward Elgar Publishing.

Wolff, H., & Moser, K. (2009). Effects of networking on career success: A longitudinal study. *Journal of Applied Psychology, 94*(1), 196-206.