



Universiteit Utrecht

Loopbaancompetenties en de inzetbaarheid van MBO studenten

*De invloed van loopbaancompetenties op inzetbaarheid van
MBO studenten en de modererende werking van de 'big five'*

Universiteit Utrecht
Faculteit Sociale Wetenschappen
Departement Psychologie

Masterthesis Arbeids- en Organisationspsychologie
Auteur: Lilian Potjer - 3161226
Begeleider: Jos Akkermans, MSc.
Tweede beoordelaar: Dr. Veerle Brenninkmeijer
Datum: 24 juni 2010, Utrecht

Inhoudsopgave

VOORWOORD	4
SAMENVATTING	5
ABSTRACT	5
1 INLEIDING	6
1.1 INTRODUCTIE	6
1.2 INZETBAARHEID	7
1.3 LOOPBAANCOMPETENTIES	9
1.4 BIG FIVE	10
1.5 HUIDIGE ONDERZOEK	12
2 METHODEN VAN ONDERZOEK	15
2.1 PARTICIPANTEN	15
2.2 PROCEDURE	16
2.3 METINGEN	16
2.3.1 LOOPBAANCOMPETENTIES	16
2.3.2 INZETBAARHEID	17
2.3.3 BIG FIVE	17
2.4 ANALYSE	18
3 RESULTATEN	19
3.1 BESCHRIJVENDE STATISTIEKEN	19
3.2 CORRELATIEMATRIX	19
3.3 ANALYSE HOOFDEFFECTEN	20
3.4 ANALYSE MODERATOREFFECTEN	21
3.5 EXPLORATIEF ONDERZOEK MODERATOR EFFECT	24
4 DISCUSSIE	26
4.1 BELANGRIJKSTE RESULTATEN	26
4.1.1 HOOFDEFFECT	26
4.1.2 MODERATIE EFFECTEN	26
4.1.3 EXPLORATIEF ONDERZOEK	28
4.2 KRITISCHE KANTTEKENINGEN BIJ HET HUIDIGE ONDERZOEK	28
4.3 SUGGESTIES VOOR VERVOLGONDERZOEK	29
4.4 CONCLUSIE	33
REFERENTIES	34
BIJLAGE 1	39

Voorwoord

Voor u ligt mijn masterthesis, welke de afsluiting vormt van mijn vierjarige studie Arbeids- en Organisationspsychologie. De afgelopen maanden heb ik hard gewerkt aan dit onderzoek naar de loopbaancompetenties en de inzetbaarheid van MBO studenten. Ik vond het erg interessant om me te concentreren op deze doelgroep en hoop dan ook dat er nog veel meer onderzoek gedaan zal worden naar deze groep. Door deze thesis heb ik veel geleerd; het werven van participanten, samenwerking, het schrijven van een wetenschappelijk artikel, discussies over alles wat met het onderzoek samenhangt en het kritisch kijken naar het eigen werk.

Deze thesis (en mijn studie) had ik niet kunnen afronden zonder de hulp van een aantal mensen. Vanuit mijn studie wil ik mijn mede masterstudenten bedanken voor het samen werven en op pad gaan naar de MBO scholen, waarbij ik de MBO studenten dankbaar ben voor hun participatie aan het onderzoek. Jos Akkermans en Veerle Brenninkmeijer wil ik graag bedanken voor hun begeleiding en de kritische feedback die zij hebben gegeven. Door deze feedback ligt dit mooie resultaat nu voor u. Daarnaast wil ik de Mensiumgroep bedanken voor alle support en ruimte die ik van hen heb mogen ontvangen.

Van mijn ouders, broers, familie, vrienden en vriend heb ik onvoorwaardelijke steun mogen ontvangen, waarvoor mijn dank groot is!

Lilian Potjer,

24 juni 2010

Samenvatting

De loopbaan is momenteel aan het veranderen; differentiatie, mondiale concurrentie, loopbaancompetenties en inzetbaarheid zijn hierbij steeds belangrijkere begrippen. In dit onderzoek wordt nagegaan of het ontwikkelen van 'knowing how' loopbaancompetenties, bij MBO niveau 3 en niveau 4 studenten, bijdraagt aan een hogere inzetbaarheid, waar de persoonlijkheidseigenschappen extraversie, consciëntieusheid en neuroticisme als moderator kunnen optreden. Gebleken is dat de 'knowing how' loopbaancompetenties samenhangen met inzetbaarheid. Exploratief onderzoek wees uit dat vriendelijkheid de enige persoonlijkheidseigenschap is die een positief modererend effect heeft op het verband tussen loopbaansturing en inzetbaarheid. Het onderzoek wordt afgesloten met beperkingen van dit onderzoek waarin wordt aangegeven dat het gebruikte onderzoeksmodel wellicht niet het juiste model is. Daarnaast wordt vervolgonderzoek naar MBO opgeleiden aanbevolen omdat er nog zeer weinig kennis bestaat over deze groep.

Abstract

The career is changing; differentiation, global competitiveness, employability and career skills are increasingly important concepts. The central question in this study is whether the development of 'knowing how' career competencies, for MBO level 3 and level 4 students, contributes to a higher level of employability, where the personality traits extraversion, conscientiousness and neuroticism may function as moderators. 'Knowing how' career competencies are positively related to employability. Exploratory research revealed that agreeableness seems to be the only personality trait that has a positive moderating effect on the relationship of career guidance on employability. The study concludes with limitations of this research indicating that the model used in this research might not be the correct model. In addition, further research about MBO educated is recommended because there exists very little knowledge about this group.

1 Inleiding

1.1 Introductie

Vandaag de dag is er sprake van mondiale concurrentie en is de loopbaan vele malen flexibeler dan vroeger (Cheramie, Sturman & Walsh, 2007; Grant, 2008; Heslin, 2005). In plaats van een loopbaan van de wieg tot het graf, waarbij individuen binnen één organisatie steeds een plaats hoger in de hiërarchie schuiven (DeFillippi & Arthur, 1994; Eby, Butts & Lockwood, 2003; Lair, Sullivan & Cheney, 2005), wordt de loopbaan van nu gekenmerkt door mobiliteit tussen verschillende bedrijven (DeFillippi & Arthur, 1994; Briscoe & Hall, 2006). Loopbaanontwikkeling gaat hierbij voorbij de grenzen van één organisatie: de zogeheten 'boundaryless career' (grenzenloze loopbaan) (DeFillippi & Arthur, 1994; Kuijpers, Schyns & Scheerens, 2006).

De 'boundaryless career' wordt beschreven als een 'opeenvolging van banen die verder gaat dan de grenzen van één werkgelegenheidsinstelling' (DeFillippi & Arthur, 1994: 307). Dit is terug te zien aan het feit dat steeds meer werknemers meer dan een werkgever gedurende hun loopbaan hebben (DeFillippi & Arthur, 1994). Zelfs in Japan, wat de reputatie van levenslange werkgevers heeft, werkt de gemiddelde mannelijke werknemer voor zes werkgevers gedurende de loopbaan (Cheng, 1991).

Door de mondiale ontwikkelingen worden andere aspecten belangrijk voor een succesvolle carrière. Zo bieden vlakke organisaties niet meer dezelfde carrière ontwikkelmogelijkheden als vroeger, waardoor er nieuwe manieren gezocht moeten worden om deze carrièreontwikkelingen toch te kunnen maken (Ball, 1997). In de literatuur komt naar voren dat er meer en meer wordt gekeken naar de persoonlijke kwaliteiten en eigenschappen, in plaats van alleen naar loyaliteit. Groei is hierbij niet een lineair proces en meer inzetbaarheid ('employability') wordt er van de werknemer verlangd (Arocena, Núñez & Villanueva, 2007). De werknemer moet nu meer moeite doen om inzetbaar te blijven.

De noodzaak van inzetbaarheid komt mede naar voren doordat werkgevers meer keuze hebben en massa ontslagen vaker voor komen (Lair et al., 2005). Door deze verschuivingen moeten de werknemers een andere houding tegenover hun loopbaan en hun eigen rol in dit proces aannemen (Briscoe & Hall, 2006). De werknemer moet er zelf voor zorgen dat hij zichzelf blijft ontwikkelen; het zogeheten "zelfmanagement van de carrière", wat verwijst naar de proactiviteit die medewerkers tonen met betrekking tot het beheer van hun loopbaan (Vos & Soens, 2008). De verantwoordelijkheid van de werknemer wordt groter, omdat werkgevers niet meer de baanzekerheid en doorgroei

mogelijkheden kunnen bieden als vroeger (Ball, 1997). Daardoor is het van belang, dat de werknemer weet welke kwaliteiten en eigenschappen hij bezit, die voor differentiatie van de anderen zorgen. Differentiatie is belangrijk in een wereld waarin de grenzen open liggen ('boundaryless career') en de concurrentie toeneemt. Differentiatie kan de inzetbaarheid van de werknemer waarborgen.

De ontwikkeling van differentiatie met daarbij loopbaancompetenties, was als gevolg van een omslag in de manier waarop de loopbaan eind jaren '80 werd omschreven. Mede door ontwikkelingen als de 'boundaryless career' en carrière zelfmanagement werd de loopbaan anders omschreven dan vroeger; de 'protean career' (wisselende loopbaan) vs. de traditionele loopbaan (Hall, 1976). 'Protean career' is een proces waarin de persoon en niet de organisatie, in het beheer is van de loopbaan. De kernwaarden zijn vrijheid en groei waarbij de belangrijkste criteria voor succes zich richten op psychologisch succes en werktevredenheid in plaats van de hoogte van het salaris (Hall, 2004).

De loopbaan verandert voor alle beroepsbevolkingsgroepen. Voor zowel MBO, HBO als WO opgeleiden is het inzetbaarheidvraagstuk, gezien de genoemde ontwikkelingen, belangrijk. Iedere werknemer krijgt te maken met groeiende concurrentie en meer onzekerheid. Van de Nederlandse beroepsbevolking heeft 40% een MBO diploma, ten opzicht van ongeveer 20% met een HBO of WO opleiding (CBS rapport, 2009). De groep MBO opgeleiden is dus de grootste groep van de Nederlandse beroepsbevolking. Tevens is inzetbaarheid zeker voor MBO opgeleiden belangrijk gezien de meer onzekere banen die zij hebben, wat de kans groter maakt dat zij vaker moeten wisselen van baan (Schaufeli, 1992).

Sinds een aantal jaren houden wetenschappers zich bezig met de vraag wat inzetbaarheid is, hoe dit ontwikkeld kan worden en zo goed mogelijk bereikt kan worden. Een aantal aspecten lijken belangrijk te zijn met betrekking tot inzetbaarheid. *Competentie* is een van deze aspecten (bijvoorbeeld Kuijpers et al., 2006). Loopbaancompetenties zijn alle competenties (op kennis-, gedrag- en motivatieniveau) die ervoor zorgen dat werknemers zich in hun loopbaan kunnen ontwikkelen (Kuijpers, 2003). De ontwikkeling van loopbaancompetenties kan voor een grotere inzetbaarheid zorgen.

1.2 Inzetbaarheid

In de literatuur bestaat er nog geen consensus over hoe inzetbaarheid het beste gedefinieerd kan worden. Inzetbaarheid verwijst volgens de Internationale arbeidsor-

ganisatie (ILO) naar: “het vermogen van het individu om een baan te krijgen en te behouden of om een andere baan te krijgen wanneer verandering gewenst is of er sprake is van ontslag” (Arocena, Núñez, & Villanueva, 2007: 193). Individueel gezien is de inzetbaarheid van werknemers gekenmerkt door het bezit van een aantal vaardigheden, die de markt en de werkgevers beschouwen als aantrekkelijk en die zodoende gemakkelijker toegang bieden tot de arbeidsmarkt (Arocena et al., 2007).

Inzetbaarheid wordt in de literatuur zowel door objectieve als subjectieve indicatoren beoordeeld. Objectieve indicatoren zijn gerelateerd aan het menselijk kapitaal of carrière-indicatoren om de inzetbaarheid te meten. Enkele voorbeelden zijn onderwijs, opleiding, werk, het aantal keren dat men verandert van baan (Silla, Cuyper, Gracia, Peiró & Witte, 2009), salaris en promoties (Heslin, 2005). De twee laatstgenoemden worden het meest gebruikt en zijn de best beschikbare indicatoren (Heslin, 2005). Vanuit de subjectieve indicatoren wordt inzetbaarheid omschreven als ‘de individuele perceptie van zijn of haar mogelijkheden om een nieuwe baan te verkrijgen’ (de Cuyper, Bernhard-Oettel, Berntson, de Witte, & Alarco, 2008). In recente literatuur naar inzetbaarheid worden de subjectieve indicatoren steeds meer gebruikt (Heslin, 2005). De subjectieve indicatoren kunnen de wisselwerking tussen contextuele en individuele factoren nauwkeuriger vastleggen.

De discussies en nieuwe richtlijnen rondom inzetbaarheid, benadrukken vaker dat er van werknemers verwacht wordt om inzetbaarheids zekerheid te zoeken, in plaats van baan stabiliteit. Dit betekent dat werknemers inzetbaarheid kunnen waarborgen door te bewegen over organisatiegrenzen heen en van de ene naar de andere baan, in plaats van te blijven bij één organisatie of baan (Silla et al., 2009). Inzetbaarheid wordt door de invloed van al deze factoren van essentieel belang voor elke werknemer, mede omdat banen en carrière vooruitzichten minder lang en stabiel zijn en de ‘boundaryless career’ de standaard wordt. Tevens zijn succesvolle werknemers mensen, die in staat zijn waarde toe te voegen aan het huidige werk en opgemerkt worden door andere organisaties (Eby et al., 2003).

De veranderingen van loopbanen is niet alleen een interessegebied voor wetenschappers, ook management goeroes zijn in deze ontwikkeling geïnteresseerd. Zo verscheen ‘The brand called you’ van management goeroe Tom Peters (Peters, 1997). Hierin draagt Peters (1997) strategieën voor individuen aan, om de kansen in ‘business’ te vergroten. De term ‘personal branding’ werd hier voor het eerst genoemd. Volgens Peters (1997) is een individu net zo goed een merk als Nike of Coca Cola. Het individu

wordt dezelfde vraag gesteld als managers van het merk Nike of Coca Cola: Wat is het dat mijn product of dienst heeft dat het anders maakt dan anderen (Peters, 1997)?

Uit de conclusies van deze onderzoekers en management goeroe's blijkt dat het van essentieel belang is dat men weet welke persoonskenmerken en vaardigheden iemand bezit en dat dit ongeacht de situatie constant blijft. Hierdoor weten werkgevers wanneer en waarvoor iemand inzetbaar is, zodat de persoon gevraagd wordt voor een baan in plaats van dat de persoon hiernaar op zoek moet. Op deze aspecten richten zowel 'personal branding', 'protean career', 'boundaryless career' en carrière zelfmanagement zich. Deze aspecten geven aan dat het van groot belang is dat men zich bewust is van zijn onderscheidende kwaliteiten en zijn vaardigheden.

1.3 Loopbaancompetenties

Om goed inzetbaar te zijn in de arbeidsmarkt die steeds onzekerder wordt, is het van belang dat het individu zich continu ontwikkelt en steeds betere en meer loopbaancompetenties bezit. Loopbaancompetenties zijn alle competenties (op kennis-, gedrag- en motivatieniveau) die ervoor zorgen dat werknemers zich in hun loopbaan kunnen ontwikkelen (Kuijpers, 2003). Loopbaancompetenties zijn een belangrijke voorspeller voor een succesvolle carrière (Eby et al., 2003). Er wordt van loopbaancompetenties gesproken als loopbaandoelen, en niet slechts organisatiedoelen, het uitgangspunt zijn bij het benutten van deze competenties (Kuijpers, 2003; Akkermans, Brenninkmeijer & Blonk, 2009).

Loopbaancompetenties kunnen in drie categorieën worden opgesplitst: 'knowing why', 'knowing whom' en 'knowing how'. 'Knowing why': *Centraal staat de motivatie van het individu om zijn eigen motieven te onderzoeken en het in staat zijn om te reflecteren op de mogelijkheden binnen de eigen loopbaan op een manier die past bij de persoonlijke wensen en doelen* (Akkermans, Brenninkmeijer & Blonk, 2008). 'Knowing why' bestaat uit de loopbaancompetenties *reflectie op motivatie* en *reflectie op kwaliteiten*. *Reflectie op motivatie* is het reflecteren op de interesses en motivatie voor de eigen loopbaan. *Reflectie op kwaliteiten* is het reflecteren op sterke- en zwakke punten met betrekking tot de eigen loopbaan" (Akkermans et al., 2009: 7). Individuen die deze competenties weten te ontwikkelen hebben een grotere kans om te slagen in de voortdurende veranderende arbeidsmarkt (Mirvis & Hall, 1996).

'Knowing whom': *Refereert aan het ontwikkelen van, bijdragen aan en reflecteren op loopbaangerichte contacten en netwerken, zowel binnen als buiten de organisatie en de*

persoonlijke omgeving (Akkermans et al., 2008). 'Knowing whom' bestaat uit de loopbaancompetentie *netwerken*. Netwerken behelst het bewustzijn van de aanwezigheid en het professionele nut van netwerken en de vaardigheid om het eigen loopbaangerelateerde netwerk te kunnen vergroten (Akkermans et al., 2009). Netwerken is een belangrijk onderdeel van de nieuwe loopbaan die gekenmerkt wordt door aspecten als 'personal branding', 'protean career', 'boundaryless career' en carrière zelfmanagement. Netwerken kan leiden tot een bepaalde reputatie en bekendheid, wat kan leiden tot een positieve samenhang met waargenomen loopbaan succes (Eby et al., 2003).

Tot slot 'knowing how': *Deze competenties reflecteren relevante loopbaanspecifieke competenties en kennis die een werknemer ondersteunen bij het vormgeven van de eigen loopbaan* (Akkermans et al., 2008). 'Knowing how' bestaat uit de loopbaancompetenties *loopbaansturing*, *werkexploratie* en *zelfprofilering* (Akkermans et al., 2009). "*Loopbaansturing* is het maken van een loopbaangerichte planning, waarbij iemand de eigen leer- en werkprocessen beïnvloedt. *Werkexploratie* is actief onderzoek doen naar werk en mobiliteit in de eigen loopbaan. *Zelfprofilering* is de presentatie op de interne en externe arbeidsmarkt met betrekking tot de eigen loopbaan" (Akkermans et al., 2008: 11). Er wordt een hogere mate van loopbaansucces waargenomen van individuen die hoog scoren op de 'knowing-how' competentie (Eby et al., 2003). Werknemers die de focus kunnen verleggen van de specifieke baan naar de gehele loopbaan, ervaren meer succes en positief affect met betrekking tot hun eigen loopbaan (Akkermans et al., 2009)

'Knowing why', 'knowing whom' en 'knowing how' dragen, zoals genoemd, volgens onderzoek bij aan een succesvolle carrière (Eby et al., 2003). De verantwoordelijkheid voor deze succesvolle carrière ligt voornamelijk bij de werknemer. Een succesvolle carrière heeft kenmerken van het eerder omschreven carrière zelfmanagement, 'personal branding', 'protean career' en de 'boundaryless career'. Allen zijn zij gericht op het ontwikkelen van competenties waardoor een werknemer meer kansen heeft op de arbeidsmarkt. Als een werknemer zich blijft ontwikkelen op de loopbaancompetenties wordt er verwacht dat een werknemer daardoor ook breder en meer inzetbaar is.

1.4 'Big Five'

Naast de besproken loopbaancompetenties die werknemers bezitten zijn er ook persoonlijke eigenschappen die een rol kunnen spelen bij de inzetbaarheid. Onderzoek heeft uitgewezen dat managers persoonlijke eigenschappen bijna net zo zwaar meewegen als de mentale gezondheid tijdens het sollicitatieproces (Dunn, Mount & Barrick,

1995; Barrick & Mount, 2005). Ook kan persoonlijkheid nuttig zijn bij het voorspellen van prestaties op het werk (Hurtz & Donovan, 2000).

Voor onderzoek naar welke persoonlijke eigenschappen een individu bezit, is de 'big five' een veelgebruikte onderzoeksmaat (McCrae & Costa, 1997). De 'big five' bestaat uit vijf persoonlijkheidseigenschappen: *extraversie* (spraakzaam, assertief, avontuurlijk, energiek), *consciëntieusheid* (verantwoordelijk, zorgzaam, geordend, hardwerkend), *neuroticisme* (angstig, emotioneel, bezorgd, onzeker), *openheid voor nieuwe ervaringen* (fantasierijk, nieuwsgierig, ruimdenkend, intelligent) en *vriendelijkheid* (goedaardig, flexibel, meewerkend, betrouwbaar) (Barrick & Mount, 1999; Barrick & Mount, 2005).

Door de jaren heen is gebleken dat persoonlijkheid belangrijk is omdat het gedrag voorspelt en uitlegt (Barrick & Mount, 2005). Zo bleek dat extraverte personen meer tijd besteden aan socialiseren (O'Conner & Paunonen, 2007) en netwerken (Doeven-Eggen, de Fruyt, Jolijn Hendriks, Bosker & van der Werf, 2008) dan introverte personen. Daarnaast dragen de persoonlijkheidseigenschappen van extraversie bij aan loopbaansucces, doordat deze eigenschappen helpen in banen met veel interpersoonlijk contact (Dewilde & Vos, 2009). Consciëntieusheid wordt geassocieerd met het beter vervullen van taken in alle beroepen (Barrick & Mount, 2005) en hoger academisch succes, terwijl neuroticisme wordt geassocieerd met een lager academisch succes (O'Conner & Paunonen, 2007). Neuroticisme wordt geassocieerd met het naar beneden halen van de prestaties op het werk, hindering van effectief loopbaanzelfmanagement (Dewilde & Vos, 2009), en dat managers niet graag mensen aannemen die angstig, vijandig en onzeker zijn (Barrick & Mount, 2005). Consciëntieusheid en neuroticisme zijn de belangrijkste persoonlijkheidskenmerken die prestaties op het werk kunnen voorspellen (Barrick & Mount, 2005; Egberink, Meijer & Bernard, 2010). Uit onderzoek naar zowel openheid voor ervaringen als voor vriendelijkheid (altruïsme) komen wisselende resultaten naar voren (O'Conner & Paunonen, 2007).

Belangrijk is op te merken dat tot op heden de meerderheid van het onderzoek op persoonlijkheid en de loopbaan, zich heeft gericht op de hoofdeffecten van persoonlijkheid, in plaats van te onderzoeken naar de potentiële moderator werking van persoonlijkheid (Gerhard, Ashenbaum & Newman, 2009). Het is verassend dat hier in dit verband nog weinig onderzoek naar gedaan is. Uit diverse onderzoeken is gebleken dat persoonlijke hulpbronnen als moderator functioneren in de relatie tussen ongunstige arbeidsomstandigheden en welzijn (Xanthopoulou, Bakker, Demerouti & Schaufeli, 2007). Persoonlijke hulpbronnen zijn aspecten van een individu die in het algemeen ge-

relateerd zijn aan veerkracht en verwijzen naar de persoonlijke opvatting met betrekking tot het eigen vermogen om de omgeving succesvol te controleren en te beïnvloeden (Hobfoll, Johnson, Ennis & Jackson, 2003). Uit onderzoek van Mäkikangas en Kinnunen (2003) bleek dat optimisten beter gebruik maken van efficiënte coping strategieën dan pessimisten. Hierdoor kan men verwachten dat een individu met een hoge score op extraversie, de relatie tussen loopbaancompetenties en inzetbaarheid anders beïnvloedt dan een individu die laag scoort op extraversie.

Onderzoek naar de modererende werking van extraversie, consciëntieusheid en neuroticisme is dus erg interessant omdat hoofdeffecten van persoonlijkheid al meermaals zijn onderzocht, maar de modererende werking nog te weinig aandacht heeft gekregen. Het is van belang om inzicht te verwerven in de invloed van persoonlijkheid op de relatie tussen loopbaancompetenties en inzetbaarheid. Persoonlijke eigenschappen zijn niet tot nauwelijks te ontwikkelen, dus als deze invloed hebben op de relatie van loopbaancompetenties en inzetbaarheid is het belangrijk dit in acht te nemen bij de ontwikkeling hiervan.

1.5 Huidig onderzoek

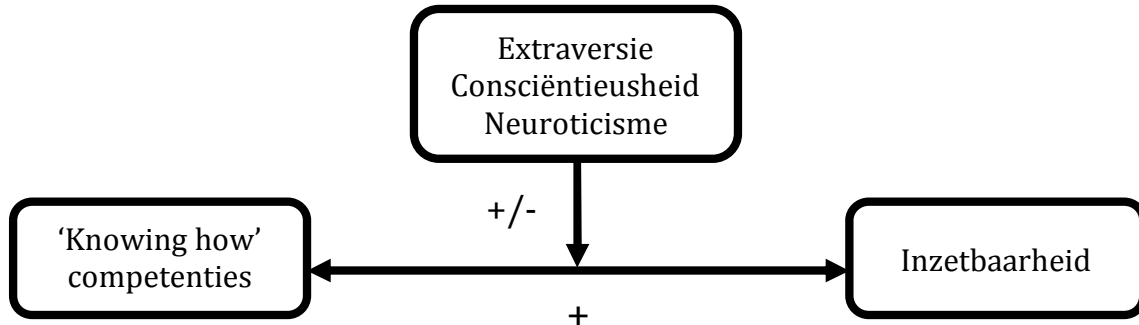
Door de recente ontwikkelingen in het werkveld wordt loopbaancompetentie ontwikkeling belangrijk voor iedere werknemer. Het ontwikkelen van loopbaancompetenties aan de hand van de 'knowing why', 'knowing whom' en 'knowing how' is belangrijk om de inzetbaarheid te vergroten en dat een werknemer snel een nieuwe baan kan vinden als deze wordt ontslagen. Waarbij dit voor lager opgeleiden nog meer van belang is dan voor hoger opgeleiden, omdat blijkt dat minder hoog opgeleide werknemers een grotere kans op een onzekere baan hebben dan hoger opgeleide werknemers (Schaufeli, 1992).

Vandaar dat dit onderzoek wil onderzoeken of MBO-opgeleiden met goed ontwikkelde loopbaancompetenties ook een hogere inzetbaarheid hebben. Er zal onderzocht worden of loopbaancompetenties bijdragen aan een hogere inzetbaarheid van MBO studenten die in het laatste of een na laatste jaar van hun studie zitten. Daarbij wordt er gekeken naar een van de drie overkoepelende loopbaancompetenties: 'knowing-how', waarbij de drie constructen binnen deze loopbaancompetentie worden onderzocht: loopbaansturing, werkexploratie en zelfprofilering. Voor deze loopbaancompetentie is gekozen omdat deze gericht zijn op het sturen en ontdekken van de loopbaan, wat belangrijk is voor de MBO studenten die aan het begin van hun loopbaan staan.

Daarnaast is het verbonden met de recente ontwikkelingen in het werkveld, zoals carrière zelfmanagement, 'personal branding', 'boundaryless career' en de 'protean career'.

Daarnaast is er binnen het MBO in 2008 gekozen voor een nieuwe manier van onderwijs. In plaats van eindtermenonderwijs is er door de MBO-raad nu gekozen voor competentiegericht onderwijs (MBO raad, 2008). De competenties uit dit onderzoek kunnen interessant zijn voor de MBO raad, omdat zij aan de hand hiervan het onderwijs op de juiste competenties kunnen inrichten.

Door de beschreven resultaten uit de literatuur naar persoonlijke eigenschappen zal dit onderzoek zich richten op extraversie, neuroticisme en consciëntieusheid. Deze drie eigenschappen van de 'big five' blijken van voorspellende waarde te zijn bij eerdere onderzoeksresultaten die gerelateerd zijn aan loopbaancompetenties en inzetbaarheid. Dit onderzoek zal onderzoeken of deze drie eigenschappen modereren op de relatie tussen loopbaancompetenties en de inzetbaarheid van werknemers, om te toetsen of persoonlijkheidseigenschappen een modererende invloed hebben op de inzetbaarheid van MBO studenten. Hieruit is het volgende onderzoeksmodel ontstaan voor het huidig onderzoek, weergegeven in figuur 1.



Figuur 1.1 *Onderzoeksmodel: Extraversie, consciëntieusheid en neuroticisme als moderatoren op het verband tussen 'knowing how' competenties en inzetbaarheid*

Een onderzoek onder MBO studenten met betrekking tot de invloed van loopbaancompetenties op inzetbaarheid is nog niet eerder op een vergelijkbare manier uitgevoerd. Het zal daarom wellicht niet alleen interessant zijn voor deze doelgroep, maar het kan ook nieuwe inzichten geven in het verband tussen loopbaancompetenties en inzetbaarheid in het algemeen.

De onderzoeksvraag luidt:

Dragen goed ontwikkelde 'knowing-how' competenties bij aan een verhoogde inzetbaarheid van MBO studenten?

De hypothesen hierbij zijn:

1. De 'knowing how' competenties hangen positief samen met de inzetbaarheid van MBO studenten.
 - a. Loopbaansturing hangt positief samen met de inzetbaarheid van MBO studenten.
 - b. Werkexploratie hangt positief samen met de inzetbaarheid van MBO studenten.
 - c. Zelfprofilering hangt positief samen met de inzetbaarheid van MBO studenten.
2. Extraversie heeft een positief modererend effect van 'knowing how' competenties op inzetbaarheid bij MBO studenten.
 - a. Extraversie heeft een positief modererend effect van op loopbaansturing inzetbaarheid bij MBO studenten.
 - b. Extraversie heeft een positief modererend effect van werkexploratie op inzetbaarheid bij MBO studenten.
 - c. Extraversie heeft een positief modererend effect van zelfprofilering op inzetbaarheid bij MBO studenten.
3. Consciëntieusheid heeft een positief modererend effect van 'knowing how' competenties op inzetbaarheid bij MBO studenten.
 - a. Consciëntieusheid heeft een positief modererend effect van loopbaansturing op inzetbaarheid bij MBO studenten.
 - b. Consciëntieusheid heeft een positief modererend effect van werkexploratie op inzetbaarheid bij MBO studenten.
 - c. Consciëntieusheid heeft een positief modererend effect van zelfprofilering op inzetbaarheid bij MBO studenten.
4. Neuroticisme heeft een negatief modererend effect van 'knowing how' competenties op inzetbaarheid bij MBO studenten.
 - a. Neuroticisme heeft een negatief modererend effect van loopbaansturing op inzetbaarheid bij MBO studenten.
 - b. Neuroticisme heeft een negatief modererend effect van werkexploratie op inzetbaarheid bij MBO studenten.
 - c. Neuroticisme heeft een negatief modererend effect van zelfprofilering op inzetbaarheid bij MBO studenten.

2 Methoden van onderzoek

2.1 Participanten

De onderzoeksgroep bestond uit 249 MBO studenten van diverse onderwijsinstellingen en disciplines in Nederland. Diverse Nederlandse MBO-instellingen zijn gevraagd om hun medewerking te verlenen voor het onderzoek. Uiteindelijk waren er 4 onderwijsinstellingen die aan het onderzoek deelnamen. Bij het onderzoeken van de beschrijvende gegevens is gebleken dat er een aantal participanten was die niet binnen de doelgroep (MBO niveau 3 of 4, 15-30 jaar) viel, waardoor deze is verwijderd. Er is 1 participant verwijderd die MBO niveau 1 deed, 27 van niveau 2 en 2 participanten die 41 jaar waren.

De uiteindelijke onderzoeksgroep bestond uit 217 participanten. De gemiddelde leeftijd van de participanten was 18,89 jaar ($SD = 1,60$ jaar, bereik 16-27 jaar). De steekproef bestond uit 87 vrouwen met een gemiddelde leeftijd van 18,72 ($SD = 1,23$) en 130 mannen met een gemiddelde leeftijd van 19,02 ($SD = 1,80$). De participanten volgden allen niveau 3 (50,7%) of niveau 4 (49,3%) van hun MBO-opleiding. De studenten die uiteindelijk meededen aan het onderzoek zaten op het Wellant college Aalsmeer (60,3%), Wellant college Gorinchem (18,3%), Wellant college Gouda (5,0%), Wellant-college Rijswijk (15,1%) en overig (geworven binnen het eigen netwerk) (1,4%).

Tabel 2.1. *Participanten naar geslacht, opleidingsniveau en opleidingsjaar. Waarbij N staat voor aantal deelnemers en % voor het percentage t.o.v. het totaal aantal deelnemers.*

		N	%
Geslacht	Man	130	59.8
	Vrouw	87	39.7
Opleidingsniveau	Niveau 3	111	50.7
	Niveau 4	108	49.3
Opleidingsjaar	1	5	2.3
	2	106	55.2
	3	51	26.6
	4	30	15.6

2.2 Procedure

De participanten van dit onderzoek zijn geworven via de onderwijsinstellingen waar zij student zijn. Deze onderwijsinstellingen zijn geworven middels het persoonlijke netwerk met wie telefonisch contact werd opgenomen. Aan de contactpersoon werd gevraagd of er onder hun studenten een vrijwillig en anoniem onderzoek afgenomen mocht worden. Hierbij werd het doel van het onderzoek uitgelegd en werd verteld dat zij de onderzoeksresultaten na afloop van het onderzoek teruggekoppeld zouden krijgen via een verslag per e-mail.

De onderwijsinstellingen hadden zelf geselecteerd hoeveel studenten er meededen. De participanten die meededen aan het onderzoek kregen tijdens een les de vragenlijst uitgedeeld door de onderzoeker. Er werd verteld waar de vragenlijst voor diende en eventuele vragen werden beantwoord. Vervolgens kregen de participanten de vragenlijsten om deze te kunnen invullen. Zodra iedereen klaar was werden de vragenlijsten opgehaald en meegenomen door de onderzoeker. Dit resulteerde in een responsratio van 100%. De vragenlijst die gebruikt werd was een samenstelling van een aantal vragenlijsten. De vragenlijst bestond in totaal uit 187 items (bijlage 1).

2.3. Metingen

2.3.1. Loopbaancompetenties

Loopbaancompetenties werd gemeten door de vragenlijst loopbaancompetenties (Akkermans et al., 2009). De vragenlijst bestond uit 32 items waarbij de antwoorden gegeven konden worden op een 5-punts-schaal, lopend van 1 (Helemaal mee oneens) tot 5 (Helemaal mee eens). De vragenlijst loopbaancompetenties bestond uit zes schalen; reflectie op motivatie, reflectie op kwaliteiten, netwerken, loopbaansturing, werkexploratie en zelfprofilering.

'Knowing why' werd gemeten door de schalen reflectie op motivatie en reflectie op kwaliteiten. Beide schalen bevatte vijf items. Een voorbeeldvraag van een item op de schaal reflectie op motivatie was: 'Het is voor mij duidelijk wat ik wil bereiken in mijn loopbaan' ($\alpha=.83$). Een voorbeeldvraag van een item op de schaal reflectie op kwaliteiten was: 'Ik weet wat mijn sterke punten zijn in mijn werk' ($\alpha=.83$).

'Knowing whom' werd gemeten door de schaal netwerken. De schaal netwerken bevatte zeven items. Een voorbeeldvraag van een item op de schaal netwerken was: 'Ik ken veel mensen binnen mijn werk die mij kunnen helpen met mijn loopbaan' ($\alpha=.86$).

'Knowing how' werd gemeten door de schalen loopbaansturing, werkexploratie en zelfprofilering. Alle drie de schalen bevatte vijf items. Een voorbeeldvraag van een item op de schaal loopbaansturing was: 'Ik maak voor mezelf duidelijke plannen voor mijn loopbaan' ($\alpha=.83$). Een voorbeeldvraag van een item op de schaal werkexploratie was: 'Ik weet welke ontwikkelingen er zijn binnen mijn vakgebied' ($\alpha=.78$). Een voorbeeldvraag op de schaal zelfprofilering was: 'Ik kan duidelijk aan anderen laten merken waar ik goed in ben in mijn werk' ($\alpha=.85$).

2.3.2. Inzetbaarheid

Inzetbaarheid werd gemeten door de inzetbaarheid vragenlijst (de Witte, 1992), welke meet hoe inzetbaar iemand in het algemeen is met betrekking tot werk. De inzetbaarheid vragenlijst bestond uit 8 items, waarbij de antwoorden gegeven konden worden op een 5-punts-schaal, lopend van 1 (Helemaal mee oneens) tot 5 (Helemaal mee eens). Hoe hoger de somscore op een schaal, hoe sterker de participant vond dat de betreffende omschrijving op hem van toepassing was. Een voorbeeld item van de schaal inzetbaarheid is: 'Ik vind gemakkelijk een andere baan als ik mijn huidige baan verlies' ($\alpha=.84$).

2.3.3. 'Big Five'

Persoonlijkheid werd gemeten door de verkorte 'Big Five' vragenlijst (Emmerik, Jawahar, & Stone, 2004). De verkorte 'Big Five' vragenlijst meet de persoonlijke voorkeuren van de participant met betrekking tot de 'Big Five'. De verkorte 'Big Five' vragenlijst bestond uit 15 items opgebouwd uit vijf schalen; openheid voor ervaringen, consciëntieusheid, extraversie, neuroticisme (emotionele instabiliteit) en vriendelijkheid. De vijf schalen werden ieder gemeten aan de hand van 3 items. De antwoorden konden gegeven worden op een 7-punts-schaal, lopend van 0 (niet van toepassing) tot 7 (helemaal van toepassing). Hoe hoger de somscore op een schaal, hoe sterker de participant vond dat de betreffende eigenschap in grote mate op hem van toepassing was.

De instructie bij deze vragen luidde: 'De volgende vragen hebben betrekking op uw persoonlijke voorkeuren. Wilt u het antwoord aankruisen dat het beste omschrijft hoe u zich over het algemeen voelt of zich gedraagt'. Een voorbeeld van een item op de dimensie van extraversie was: 'Bedeest in het gezelschap van anderen' ($\alpha=.79$). Een voorbeeld van een item op de dimensie consciëntieusheid was: 'Ordelijk' ($\alpha=.86$). Een voorbeeld van een item op de dimensie van neuroticisme was: 'Humeuriger dan an-

deren' ($\alpha=.80$). Een voorbeeld van een item op de dimensie openheid voor ervaringen was: 'Heel creatief' ($\alpha=.77$). Een voorbeeld van een item op de dimensie van vriendelijkheid was: 'Aardig tegen anderen' ($\alpha=.72$).

2.4 Analyse

Voor het analyseren van de gegevens werd gebruik gemaakt van het programma SPSS (SPSS inc., 2008). De verkregen gegevens uit de vragenlijst werden ingevoerd in SPSS voor de analyses om de hypothesen te kunnen toetsen. Bij de analyse was inzetbaarheid de afhankelijke variabele. Hierbij werden de 'knowing how' competenties als onafhankelijke variabele gebruikt. Extraversie, consciëntieusheid en neuroticisme werden gebruikt als moderatoren.

3 Resultaten

3.1 Beschrijvende statistieken

Het databestand is allereerst gecontroleerd op een aantal basis assumpties, waaraan het moet voldoen om correcte analyses uit te kunnen voeren (Baarda, De Goe-de & Van Dijkum, 2003). De normale verdeling van de variabelen is gecontroleerd door histogrammen te plotten. Daarbij is gekeken naar de 'skewness' (scheefheid) en 'kurtosis' (gepiektheid) van de variabelen, waarvan de waarden tussen de -1 en +1 moeten liggen (Miles & Shevlin, 2005), dit bleek voor het gehele bestand zo te zijn. Daarnaast is er onderzocht of de steekproef bij elke variabele van voldoende grootte is ($N \geq 30$) (De Vocht, 2009). Onderzocht is of er extreme waarden in het bestand voorkwamen ($\pm 3x$ SD ten opzichte van het gemiddelde). Ten slotte is er nog gecontroleerd voor multicollineariteit tussen de onafhankelijke variabelen, waarbij een tolerantie waarde van minder dan 0.1 en een VIF waarde van hoger dan 10 als een probleem wordt beschouwd (Field, 2005). Dit bleek echter voor geen van de onafhankelijke variabele het geval.

Tabel 3.1: *Gemiddelden, standaardafwijking en correlaties voor alle variabelen in het onderzoek (N = 217)*

Variabele	M	SD	1	2	3	4	5	6
1 Loopbaansturing	3.40	.72						
2 Werkexploratie	3.77	.62	.56**					
3 Zelfprofilering	3.55	.64	.54**	.52**				
4 Extraversie	4.17	1.49	.12	.15**	.22*			
5 Consciëntieusheid	4.97	1.25	.21**	.13**	.25*	-.07		
6 Neuroticisme	2.83	1.32	-.02	.12	-.13*	-.23**	.02	
7 Inzetbaarheid	3.46	.63	.32**	.41**	.41**	.21**	.22**	.09

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

3.2 Correlatiematrix

In tabel 3.1 worden de gemiddelden, standaardafwijkingen en Pearson's correlaties weergegeven in een correlatiematrix voor alle onderzoeksvariabelen. Uit de correlatiematrix blijkt dat inzetbaarheid positief samenhangt met de onderzochte loopbaancompetenties; loopbaansturing ($r = .32, p < .01$), werkexploratie ($r = .41, p < .01$) en zelfprofilering ($r = .41, p < .01$), wat het verband tussen de loopbaancompetentie en inzetbaarheid aangeeft. Loopbaansturing hangt zoals verwacht positief samen met werkexploratie ($r = .56, p < .01$) en zelfprofilering ($r = .54, p < .01$).

Met betrekking tot de loopbaancompetenties met de eigenschappen van de 'Big Five' is er een aantal significante verbanden gevonden. Extraversie hangt positief samen

met zelfprofilering ($r = .22, p < .01$) en werkexploratie ($r = .15, p < .05$), maar niet met loopbaansturing ($r = .12, ns$). Consciëntieusheid hangt positief samen met alle drie de loopbaancompetenties; loopbaansturing ($r = .21, p < .01$), werkexploratie ($r = .13, p < .05$) en zelfprofilering ($r = .25, p < .01$). Voor neuroticisme is er een negatief verband gevonden voor zelfprofilering ($r = -.13, p < .05$), er werd geen verband gevonden met loopbaansturing ($r = -.02, ns$) en werkexploratie ($r = .12, ns$). Van de 'Big Five' eigenschappen hangen extraversie ($r = .21, p < .01$) en consciëntieusheid ($r = .22, p < .01$) positief samen met inzetbaarheid, voor neuroticisme is deze samenhang niet gevonden ($r = .09, ns$).

Tabel 3.2 Resultaat van regressieanalyses van loopbaansturing, werkexploratie en zelfprofilering op inzetbaarheid ($N = 217$)

	Inzetbaarheid			
	B	SE B	β	Adjusted R ²
Loopbaansturing	.29	.06	.32**	.10**
Werkexploratie	.41	.06	.41**	.17**
Zelfprofilering	.42	.06	.41**	.16**

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

3.3 Analyse hoofdeffecten

Om te onderzoeken of er sprake was van de verwachte moderator effecten werd eerst onderzocht of de hoofdeffecten aanwezig zijn. Dit werd door middel van een regressie analyse onderzocht (tabel 3.2). Hypothese 1 a stelde dat loopbaansturing positief samenhangt met de inzetbaarheid van MBO studenten. De regressie analyse liet zien dat er een hoofdeffect is gevonden voor werkexploratie op inzetbaarheid ($\beta = .32, p < .01$). Tevens voorspelde werkexploratie 17 procent van de variantie van inzetbaarheid ($R^2 = .17, F(1,216) = 42.95, p < .01$). Dit betekent dat hypothese 1a mocht worden aangenomen.

Hypothese 1b stelde dat werkexploratie positief samenhangt met de inzetbaarheid van MBO studenten. Voor loopbaansturing op inzetbaarheid werd er ook een hoofdeffect gevonden ($\beta = .32, p < .01$). Dit gaf aan dat loopbaansturing inzetbaarheid kon voorspellen voor 10 procent van de variantie ($R^2 = .10, F(1,216) = 25.29; p < .01$). Dit betekend dat ook hypothese 1b mocht worden aangenomen.

Hypothese 1 c stelde dat zelfprofilering positief samenhangt met de inzetbaarheid van MBO studenten. Ook voor zelfprofilering op inzetbaarheid werd een hoofdeffect

fect gevonden ($\beta = .41, p < .01$). Werkexploratie verklaarde voor 16 procent de variantie van inzetbaarheid ($R^2 = .16, F(1,216) = 44.02; p < .01$). Hypothese 1c mocht hierdoor ook worden aangenomen. Hypothese 1, de 'knowing how' competenties hangen positief samen met de inzetbaarheid van MBO studenten, mocht dus geheel worden aangenomen.

3.4 Analyse moderatoreffecten

Voor het onderzoeken van de moderator effecten is gebruik gemaakt van hiërarchische multiple regressieanalyses. Hiervoor zijn de onafhankelijke en potentiële moderatorvariabelen gestandaardiseerd door middel van z-transformaties (Miles & Shevlin, 2005). Vervolgens zijn er productvariabelen aangemaakt van deze gestandaardiseerde variabelen. De multiple regressie is uitgevoerd door middel van de Enter methode.

Tabel 3.3: *Toetsing van het modererend effect van extraversie in de relatie tussen loopbaancompetenties en inzetbaarheid (N = 217)*

	Inzetbaarheid			Adjusted R ²	Adjusted ΔR^2
	B	SE B	β		
Extraversie	.07	.03	.17**	.12	.13**
Loopbaansturing	.27	.06	.30**		
Loopbaansturing x extraversie	-.05	.04	-.08	.12	.01
Extraversie	.06	.03	.15*	.18	.19**
Werkexploratie	.38	.06	.38**		
Werkexploratie x extraversie	-.03	.04	-.05	.18	.00
Extraversie	.05	.03	.13*	.17	.18**
Zelfprofilering	.39	.07	.38**		
Zelfprofilering x extraversie	-.02	.04	-.03	.17	.00

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

Allereerst verwachtte hypothese 2a dat extraversie een positief modererend effect heeft van loopbaansturing op inzetbaarheid bij MBO studenten. Uit tabel 3.3 blijkt dat er een positief hoofdeffect is gevonden van extraversie op inzetbaarheid ($\beta = .17, p < .01$) en van loopbaansturing op inzetbaarheid ($\beta = .30, p < .01$). 13 procent van de variantie van inzetbaarheid wordt door deze hoofdeffecten verklaard ($\Delta R^2 = .13, F(3,213) = 11.29; p < .01$). Er werd echter geen moderatie effect gevonden ($\beta = -.08, ns$). Hypothese 2a moest dus worden verworpen.

Hypothese 2b stelde dat extraversie een positief modererend effect heeft van werkexploratie op inzetbaarheid bij MBO studenten. Voor extraversie ($\beta = .15, p < .05$) en werkexploratie ($\beta = .38, p < .01$) werden significante hoofdeffecten gevonden op inzetbaarheid. Extraversie en werkexploratie verklaren 19 procent van de variantie van

inzetbaarheid ($\Delta R^2 = .19$, $F(3,213) = 16.44$; $p < .01$). Er werd geen moderatie effect gevonden ($\beta = -.05$, *ns*). Hypothese 2b werd verworpen.

Hypothese 2c verwachtte dat extraversie een positief modererend effect heeft van zelfprofilering op inzetbaarheid bij MBO studenten. Er werden significante hoofdeffecten gevonden van extraversie ($\beta = .13$, $p < .05$) en zelfprofilering ($\beta = .38$, $p < .01$) op inzetbaarheid. Samen verklaren deze 18 procent van de variantie van inzetbaarheid ($\Delta R^2 = .18$, $F(3,213) = 15.56$; $p < .01$). Ook hier werd geen moderatie effect gevonden ($\beta = -.03$, *ns*). Hypothese 2c werd daarom ook verworpen. Hypothese 2, extraversie heeft een positief modererend effect van 'knowing how' competenties op inzetbaarheid bij MBO studenten, werd in zijn geheel verworpen.

Tabel 3.4: *Toetsing van het modererend effect van consciëntieusheid in de relatie tussen loopbaancompetenties en inzetbaarheid (N = 217)*

	Inzetbaarheid				
	B	SE B	β	Adjusted R ²	Adjusted ΔR^2
Consciëntieusheid	.08	.03	.16*	.12	.13**
Loopbaansturing	.25	.06	.29**		
Loopbaansturing x consciëntieusheid	.05	.04	.08	.12	.01
Consciëntieusheid	.09	.03	.17**	.19	.19**
Werkexploratie	.38	.06	.38**		
Werkexploratie x consciëntieusheid	.03	.04	.04	.18	.00
Consciëntieusheid	.07	.03	.13*	.17**	.18**
Zelfprofilering	.38	.07	.37**		
Zelfprofilering x consciëntieusheid	.02	.04	.03	.17	.00

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

Hypothese 3a luidde dat consciëntieusheid een positief modererend effect heeft van loopbaansturing op inzetbaarheid bij MBO studenten. Uit tabel 3.4 blijkt dat er hoofdeffecten gevonden zijn van consciëntieusheid op inzetbaarheid ($\beta = .16$, $p < .05$) en van loopbaansturing op inzetbaarheid ($\beta = .29$, $p < .01$). Consciëntieusheid en loopbaansturing verklaren 13 procent van de variantie van inzetbaarheid ($\Delta R^2 = .13$, $F(3,213) = 11.07$; $p < .01$). Een moderatie effect werd niet gevonden ($\beta = .08$, *ns*). Hypothese 3a moest worden verworpen.

Hypothese 3b veronderstelde dat consciëntieusheid een positief modererend effect heeft van werkexploratie op inzetbaarheid bij MBO studenten. Er werden significante hoofdeffecten gevonden van consciëntieusheid ($\beta = .17$, $p < .05$) en werkexploratie ($\beta = .38$, $p < .01$) op inzetbaarheid. Consciëntieusheid en werkexploratie verklaren 19 pro-

cent van de variantie van inzetbaarheid ($\Delta R^2 = .19$, $F(3,213) = 17.15$; $p < .01$). Ook hier werd geen moderatie effect gevonden ($\beta = .04$, *ns*). Hypothese 3b werd verworpen.

Hypothese 3c verwachtte dat consciëntieusheid een positief modererend effect heeft van zelfprofilering op inzetbaarheid bij MBO studenten. Er werden ook significante hoofdeffecten gevonden van consciëntieusheid ($\beta = .13$, $p < .05$) en zelfprofilering ($\beta = .37$, $p < .01$) op inzetbaarheid. Samen verklaren deze 18 procent van de variantie van inzetbaarheid ($\Delta R^2 = .18$, $F(3,213) = 15.67$; $p < .01$). Ook hier werd geen moderatie effect gevonden ($\beta = .03$, *ns*). Hypothese 3c werd ook verworpen. Hypothese 3, consciëntieusheid heeft een positief modererend effect van 'knowing how' competenties op inzetbaarheid bij MBO studenten, werd in zijn geheel verworpen.

Tabel 3.5: *Toetsing van het modererend effect van neuroticisme in de relatie tussen loopbaancompetenties en inzetbaarheid (N = 217)*

	Inzetbaarheid			Adjusted R ²	Adjusted ΔR^2
	B	SE B	β		
Neuroticisme	-.04	.03	-.08	.10	.11**
Loopbaansturing	.28	.06	.31**		
Loopbaansturing x neuroticisme	-.03	.04	-.05	.10	.00
Neuroticisme	-.07	.03	-.14*	.18	.18**
Werkexploratie	.42	.06	.42**		
Werkexploratie x Neuroticisme	-.02	.04	-.03	.17	.00
Neuroticisme	-.02	.03	-.04	.16	.17**
Zelfprofilering	.41	.07	.40**		
Zelfprofilering x neuroticisme	.03	.04	.05	.16	.00

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

Hypothese 4a stelde dat neuroticisme een negatief modererend effect heeft van loopbaansturing op inzetbaarheid bij MBO studenten. Uit tabel 3.5 blijkt dat er geen hoofdeffect is gevonden van neuroticisme op inzetbaarheid ($\beta = -.08$, *ns*). Wel is er een hoofdeffect gevonden van loopbaansturing op inzetbaarheid ($\beta = .28$, $p < .01$). Neuroticisme en loopbaansturing verklaren 11 procent van de variantie van inzetbaarheid ($\Delta R^2 = .11$, $F(3,213) = 9.02$; $p < .01$). Een moderatie effect werd niet gevonden ($\beta = -.05$, *ns*). Hypothese 4a werd verworpen.

Hypothese 4b verwachtte dat neuroticisme een negatief modererend effect heeft van werkexploratie op inzetbaarheid bij MBO studenten. Voor neuroticisme werd een negatief hoofdeffect gevonden ($\beta = -.14$, $p < .05$) en voor werkexploratie een positief hoofdeffect ($\beta = .42$, $p < .01$) op inzetbaarheid. Neuroticisme en werkexploratie verklaren 18 procent van de variantie van inzetbaarheid ($\Delta R^2 = .18$, $F(3,213) = 16.01$; $p < .01$).

Ook hier werd geen moderatie effect gevonden ($\beta = -.03$, *ns*). Hypothese 4b moest worden verworpen.

Hypothese 4c luidde dat neuroticisme een negatief modererend effect heeft van zelfprofilering op inzetbaarheid bij MBO studenten. Er werd geen hoofdeffect gevonden van neuroticisme ($\beta = -.04$, *ns*) op inzetbaarheid maar wel van zelfprofilering op inzetbaarheid ($\beta = .40$, $p < .01$). Samen verklaren deze 17 procent van de variantie van inzetbaarheid ($\Delta R^2 = .17$, $F(3,213) = 14.32$; $p < .01$). Ook hier werd geen moderatie effect gevonden ($\beta = .05$, *ns*). Hypothese 4c werd ook verworpen. Hypothese 4, neuroticisme heeft een negatief modererend effect van 'knowing how' competenties op inzetbaarheid bij MBO studenten, werd in zijn geheel verworpen.

3.5 Exploratief onderzoek moderator effect

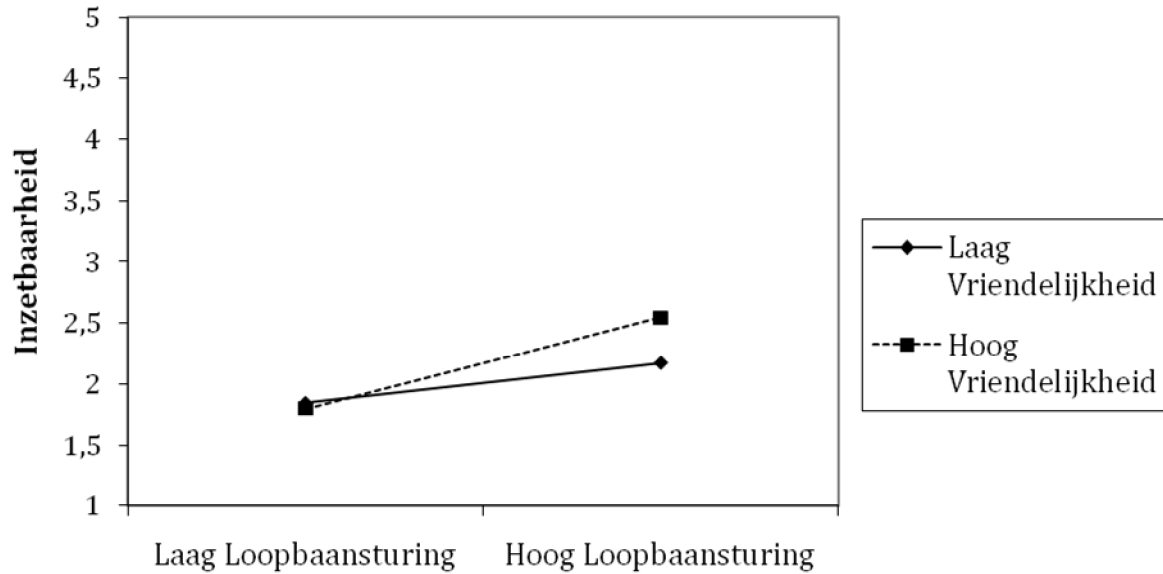
Doordat de verwachte moderator effecten niet werden gevonden is er nog exploratief onderzoek gedaan naar een mogelijk moderator effect van de andere twee 'Big Five' eigenschappen; openheid voor ervaringen en vriendelijkheid. Er is hierbij een moderator effect gevonden voor vriendelijkheid welke wordt weergegeven in tabel 3.6.

Tabel 3.6: *Toetsing van het modererend effect van vriendelijkheid in de relatie tussen loopbaansturing en inzetbaarheid (N = 217)*

	Inzetbaarheid			Adjusted R ²	Adjusted ΔR^2
	B	SE B	β		
Vriendelijkheid	.08	.05	.11	.11	.12**
Loopbaansturing	.27	.06	.31**		
Loopbaansturing x neuroticisme	.10	.04	.16*	.13	.03*

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

Er blijkt geen hoofdeffect te zijn van vriendelijkheid ($\beta = 0.11$, $p < .05$) op inzetbaarheid maar wel van loopbaansturing ($\beta = 0.31$, $p < .01$) op inzetbaarheid. Samen verklaren deze 12 procent van de variantie van inzetbaarheid (ΔR^2 Adj. = .12, $F(2, 214) = 14.15$, $p < .01$). Hierbij werd echter wel, door de toevoeging van het interactie-effect, een significante verandering aan de hoeveelheid verklaarde variantie van inzetbaarheid gevonden (ΔR^2 Adj. = .03, $F(3, 213) = 11.77$, $p < .05$).



Figuur 3.1 Grafiek van het effect van twee niveaus van vriendelijkheid op de relatie tussen loopbaansturing (x-as) en inzetbaarheid (y-as)

De richting van het gevonden moderatie effect kan worden bepaald door het gebruik van simple slopes. De grafische weergave hiervan is te zien in figuur 3.1. In de figuur is te zien dat een lage score op vriendelijkheid vrijwel geen invloed heeft op de relatie tussen loopbaansturing en inzetbaarheid. Bij een hoge score op vriendelijkheid is de invloed op deze relatie wel zichtbaar. Bij een lage score op vriendelijkheid en een lage score van loopbaansturing is de inzetbaarheid lager dan bij een hoge score van vriendelijkheid en loopbaansturing.

4 Discussie

4.1 Belangrijkste resultaten

4.1.1 Hoofdeffect

In dit onderzoek is onderzocht of extraversie, consciëntieusheid en neuroticisme een modererende werking hebben op het verband tussen de drie 'knowing how' competenties en inzetbaarheid; loopbaansturing op inzetbaarheid, werkexploratie op inzetbaarheid en zelfprofilering op inzetbaarheid. De eerste hypothese veronderstelde dat 'knowing how' competenties (loopbaansturing, werkexploratie en zelfprofilering) positief samenhangen met de inzetbaarheid van MBO studenten. Uit de resultaten is gebleken dat deze ook inderdaad samenhangen.

Als een individu in hoge mate de competentie ontwikkelt, zal dit zijn inzetbaarheid vergroten. Als een individu een loopbaangerichte planning maakt (Akkermans et al., 2008), zal hij beter inzetbaar zijn dan een individu die dit niet doet. Tevens blijkt uit de resultaten dat de inzetbaarheid van een individu hoger is als deze de competentie werkexploratie ontwikkelt. Actief onderzoek doen naar werk en mobiliteit in de eigen loopbaan (Akkermans et al., 2008) vergroot de inzetbaarheid. Tot slot draagt ook de ontwikkeling van zelfprofilering bij aan een hogere inzetbaarheid. Individuen die zichzelf duidelijk presenteren op de interne en externe arbeidsmarkt met betrekking tot de eigen loopbaan (Akkermans et al., 2008), zullen meer inzetbaar zijn dan individuen die dat niet doen. Concluderend kan worden gesteld dat het ontwikkelen van iedere 'knowing how' competentie op zich, kan bijdragen aan een betere inzetbaarheid.

Dit komt overeen met eerdere onderzoeksresultaten, die aangeven dat er een hogere mate van loopbaansucces wordt waargenomen bij individuen die hoog scoren op 'knowing how' competenties (Eby et al., 2003). Het ontwikkelen van de loopbaancompetenties loopbaansturing, werkexploratie en zelfprofilering zorgen ervoor dat een individu meer vaardigheden bezit die werkgevers beschouwen als aantrekkelijk en die zodoende gemakkelijker toegang bieden tot de arbeidsmarkt en daardoor een grotere inzetbaarheid van het individu (Arocena, Núñez & Villanueva, 2007). Ook voor MBO studenten is het ontwikkelen van 'knowing how' competenties belangrijk om hun inzetbaarheid te vergroten.

4.1.2 Moderatie effecten

De tweede hypothese veronderstelde een positieve werking van extraversie op het verband tussen de 'knowing how' competenties en inzetbaarheid bij MBO studenten.

Uit de resultaten blijkt dat extraversie geen versterkende invloed heeft op de relatie tussen de 'knowing how' competenties en inzetbaarheid. Het gevonden resultaat geeft aan dat er geen moderator effect van extraversie is gevonden terwijl dit naar aanleiding van loopbaan en inzetbaarheid gerelateerde onderzoeken wel werd verwacht (Xanthopoulos, Bakker, Demerouti & Schaufeli, 2007; Mäkikangas & Kinnunen, 2003). Mogelijk zijn de huidige resultaten te verklaren doordat het gebruikte onderzoeksmodel niet het geschikte model is om deze verbanden te verklaren. Het kan zijn dat extraversie wel effect heeft op de 'knowing how' competenties en inzetbaarheid, maar dat deze op een andere plek in het model hoort te staan. Wellicht is extraversie alleen direct van invloed op inzetbaarheid en hangt dit niet samen met de 'knowing how' competenties. In diverse gerelateerde onderzoeken is namelijk wel een hoofdeffect voor extraversie gevonden (bijv.: O'Conner & Paunonen, 2007; Doeven-Eggens et. al., 2008). Om dit verder te onderzoeken worden bij suggesties voor vervolgonderzoek twee alternatieve modellen toegelicht.

Ook de veronderstelling van de derde hypothese, consciëntieusheid heeft een positieve werking op het verband tussen de 'knowing how' competenties en inzetbaarheid bij MBO studenten, werd niet bevestigd. Hieruit blijkt dat consciëntieusheid geen versterkende invloed heeft op de relatie tussen de 'knowing how' competenties en inzetbaarheid. Net als voor extraversie is dit een verassend resultaat. In eerdere onderzoeken bleek consciëntieusheid een van de belangrijkste persoonlijkheidskenmerken te zijn die prestaties op het werk kan voorspellen (Egberink, Meijer & Bernard, 2010). Echter geldt ook hier, dat deze onderzoeken hoofdeffecten hebben onderzocht en geen moderator effecten. Voor consciëntieusheid geldt dus ook dat deze mogelijk op een andere manier invloed heeft op de 'knowing how' competenties en inzetbaarheid. Hoe dit invloed kan hebben gehad op de resultaten wordt later toegelicht.

Ten slotte werd de veronderstelling van de vierde hypothese, neuroticisme heeft een negatieve werking op het verband tussen de 'knowing how' competenties en inzetbaarheid bij MBO studenten, niet bevestigd. Neuroticisme blijkt in dit onderzoek geen verzwakkende invloed op relatie tussen de 'knowing how' competenties en inzetbaarheid te hebben. Eerder onderzoek richtte zich vooral op hoofdeffecten in plaats van modererende effecten van neuroticisme. Hierbij werd onder andere gevonden dat neuroticisme wordt geassocieerd met lager academisch succes (O'Conner & Paunonen, 2007). Hierdoor werd verwacht dat neuroticisme een negatieve invloed zou hebben op de relatie tussen de 'knowing how' competenties en de inzetbaarheid van werknemers. On-

danks het verwachte moderator effect werd deze bij geen van de persoonlijkheidseigenschappen gevonden. Waarom deze resultaten anders zijn kan een aantal oorzaken hebben, welke bij suggesties voor vervolgonderzoek worden toegelicht.

4.1.3 Exploratief onderzoek

Omdat de verwachte effecten niet werden gevonden is er nog exploratief onderzoek gedaan naar de twee andere 'big five' eigenschappen; openheid voor ervaringen en vriendelijkheid. Hierbij is een moderatie effect gevonden voor vriendelijkheid en de 'knowing how' competentie loopbaansturing. De gevonden moderatie geeft aan dat vriendelijkheid een versterkende invloed heeft op de relatie tussen loopbaansturing en inzetbaarheid. Echter is het belangrijk te noemen dat het gevonden resultaat niet erg sterk is. In hoeverre dit resultaat relevant is, zal uit vervolgonderzoek moeten blijken.

Een verklaring hiervoor kan zijn dat vriendelijkheid wordt geassocieerd met motieven om positieve inter-persoonlijke relaties te behouden (Jensen-Campbell & Graziano, 2001). Deze houding beïnvloedt ook de houding van de ander, zoals wordt beschreven door de roos van Leary (Dijk, 2007). Als iemand vriendelijk is zal de persoon die dit ziet een vriendelijke houding ten opzichte van dat individu aannemen (Dijk, 2007). Naast de inter-persoonlijke motieven, zijn gedragingen als hoffelijk, flexibel, vertrouwelijk, goedhartig, vergevingsgezind en tolerantie, associaties van individuen die hoog scoren op vriendelijkheid (Peeters, Rutte, Tuijl & Reymen, 2006). Deze gedragingen kunnen ervoor zorgen dat het individu de loopbaan gemakkelijk bijstuurt waardoor de inzetbaarheid van het individu toeneemt. Verder onderzoek is nodig om te onderzoeken waarom vriendelijkheid een bijdragen kan leveren aan de relatie tussen loopbaansturing en inzetbaarheid.

4.2 Kritische kanttekeningen bij het huidig onderzoek

Het design van dit onderzoek kent een aantal sterke punten. Zo is er gebruik gemaakt van een verantwoorde steekproef (N=217) (Miles & Shevlin, 2005), welke statistische betrouwbaarheid vergroot. Hierdoor weerspiegelt het onderzoek de doelgroep beter dan als er sprake was geweest van een kleine steekproef, mede omdat uitschieters minder invloed hebben op de resultaten. Ten tweede was de onderzoeker aanwezig terwijl de vragenlijsten werden afgenomen. Dit verkleinde de kans op sociaal wenselijk invullen. Ondanks de grote van de steekproef en de aanwezigheid van de onderzoeken

kunnen de metingen beïnvloed zijn door een aantal aspecten. Er lijkt een aspect van groot belang te zijn; de gebruikte vragenlijst.

Een eerste kanttekening met betrekking tot de gebruikte vragenlijst is dat het onderzoek gebruik heeft gemaakt van bestaande vragenlijsten. Deze vragenlijsten zijn opgesteld voor hoger opgeleiden participanten. Van deze vragenlijsten is niet bekend of deze ook geschikt zijn voor middelbaar opgeleiden. Tijdens het onderzoek zijn er aanwijzingen geweest dat participanten vragen en termen niet goed begrepen. Zo werden er bijvoorbeeld veel vragen gesteld over de vragenlijst van de 'big five' (Emmerik, Jawahar, & Stone, 2004). Deze werd niet goed begrepen doordat het moeilijke woorden als 'bedeesd' en 'sympathiek' bevatte. Als de participanten termen of vragen niet hebben begrepen of verkeerd hebben geïnterpreteerd kan dit een vertekende meeting hebben gegeven, doordat zij niet wisten waar zij antwoord op gaven. Zo kunnen participanten hebben aangegeven dat 'bedeesd' erg bij hen past, terwijl dit in werkelijkheid niet het geval is.

Een tweede kanttekening met betrekking tot de gebruikte vragenlijst is dat deze wellicht te lang was. Volgens een aantal medewerkers van de MBO scholen vraagt een vragenlijst van 187 items te veel van de leerlingen. Dit kan erin geresulteerd hebben dat de participanten, waarschijnlijk voornamelijk aan het einde van het onderzoek, niet voldoende geconcentreerd waren. Als gevolg hiervan zijn vragen mogelijk niet serieus en maar lukraak ingevuld, om er zo snel mogelijk van af te zijn. Het niet serieus invullen kan hebben bijgedragen aan een onjuiste weergave van de werkelijkheid. Participanten kruiste maar een antwoordoptie aan, zonder de vraag echt te lezen. Hierdoor kan het zijn dat participanten antwoorden gaven die niet op henzelf van toepassing waren. Dit kan mede geresulteerd hebben in de tegenstrijdige resultaten van dit onderzoek ten opzicht van eerder onderzoek.

Gebrek aan kennis van de doelgroep en de mogelijk te moeilijke en te lange vragenlijst geven aan dat er absoluut meer onderzoek nodig is naar zowel deze doelgroep als dit onderwerp.

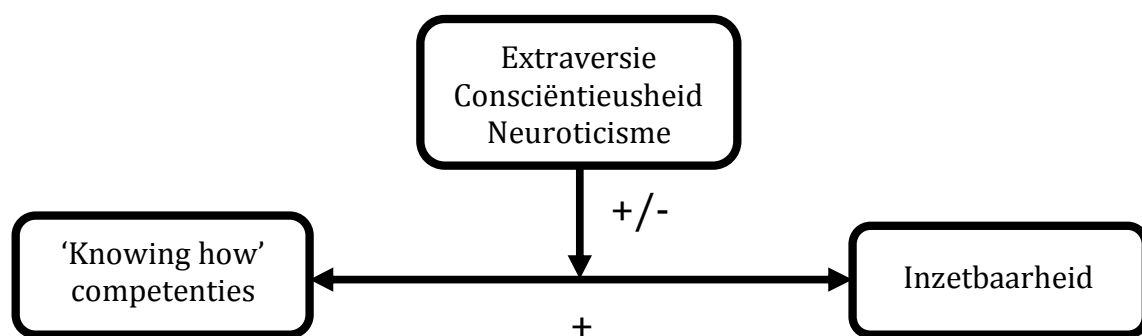
4.3 Suggesties voor vervolgonderzoek

Voor vervolgonderzoek is het allereerst van belang dat er meer onderzoek gedaan wordt naar MBO studenten. MBO opgeleiden zijn de grootste groep van de Nederlandse beroepsbevolking wat het belang van kennis over deze groep aanduidt (CBS rapport, 2009). Om goed onderzoek te kunnen doen naar dit thema is er meer bekendheid

over de doelgroep nodig. MBO opgeleiden is een doelgroep die tot op heden weinig is onderzocht. De tegenstrijdige resultaten kunnen zijn ontstaan door de geringe hoeveelheid kennis over MBO opgeleiden. Hierbij kan gedacht worden aan aspecten als een andere opbouw van de loopbaan. 35 tot 40% van de beroepsopleidende leerweg studenten (BOL is een richting binnen het MBO) kiest voor een vervolgopleiding. Mogelijk zijn de studenten nog in een ander proces, waardoor er met deze vragenlijsten andere resultaten dan verwacht naar voren komen. Andere aspecten waaraan gedacht kan worden is de aard van het werk, die vaker zwaarder is bij deze beroepen (Akkermans et al., 2008) waardoor deze jongeren andere aspecten in het werk belangrijk vinden en een ander sollicitatieproces waar zij mee te maken krijgen (Akkermans et al., 2008).

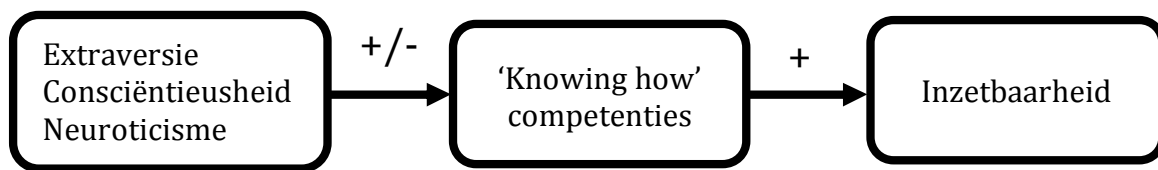
Voor vervolgonderzoek bij deze doelgroep is het van essentieel belang dat er een geschikte vragenlijst wordt opgesteld. De vraag is of vragenlijsten zomaar bij andere doelgroepen ingezet kunnen worden. Om een betrouwbaar beeld van deze doelgroep te krijgen is een vragenlijst die begrijpelijk is van groot belang. Hierbij moet ook de lengte van de vragenlijst op de doelgroep worden aangepast, waardoor concentratieproblemen worden ondervangen. Door middel van veldonderzoek bij zowel docenten als studenten van het MBO kunnen er inzichten worden gegenereerd over geschikte vragen voor een vragenlijst. Op die manier kan onderzocht worden welke termen men kent, welke vraagstelling zij gewend zijn en voor hoeveel vragen zij zich kunnen concentreren. Vervolgens kan wetenschappelijk onderzoek de vragenlijsten valideren en verder onderzoeken. Als de vragenlijsten aangepast zijn, kan er daadwerkelijk verder onderzoek gedaan worden naar deze doelgroep.

Als de juiste vragenlijst is ontwikkeld, kan men aan andere invalshoeken gaan denken. Een invalshoek waaraan gedacht kan worden is het onderzoeken van andere onderzoeksmodellen dan het huidige. Zoals genoemd kan een oorzaak voor de tegenstrijdige onderzoeksresultaten liggen in het gebruikte onderzoeksmodel.



Figuur 4.1 Huidige model: Extraversie als moderator op het verband tussen 'knowing how' competenties en inzetbaarheid

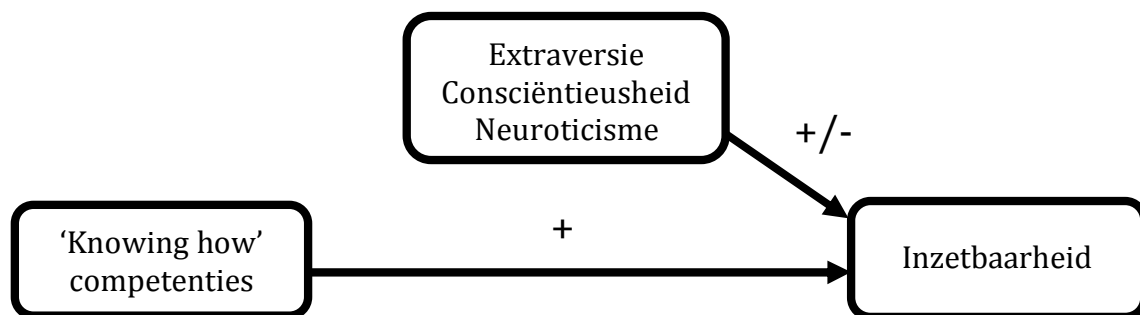
Het huidige onderzoeksmodel, zoals weergegeven in figuur 4.1, is uitgegaan van extraversie, consciëntieusheid en neuroticisme als moderatoren op het verband tussen 'knowing how' competenties en inzetbaarheid. Echter kan het zijn dat deze 'big five' eigenschappen wel effect hebben op 'knowing how' competenties en inzetbaarheid, maar dat deze op een andere plek in het model horen te staan. Onderzoek naar leerstijlen liet bijvoorbeeld zien dat neuroticisme en consciëntieusheid de gebruikte leerstijl konden voorspellen (Zhang, 2003). Daarnaast gaven diverse andere onderzoeken ook aan dat persoonlijkheidseigenschappen van voorspellende waarde zijn (bijv. Barrick & Mount, 2005). Wellicht functioneren de 'big five' eigenschappen niet als moderatoren, maar kunnen ze wel de 'knowing how' competenties of inzetbaarheid voorspellen. Een tweetal alternatieve modellen zullen worden uitgelegd aan de hand van 'big five' eigenschap extraversie. Voor consciëntieusheid geldt dat deze ook een positieve invloed heeft op de verbanden, maar in het geval van neuroticisme moet er gedacht worden aan een negatieve invloed op de besproken verbanden.



Figuur 4.2 *Alternatief model 1: Extraversie in verband met 'knowing how' competenties met als uitkomstvariabele inzetbaarheid*

In alternatief model 1 (figuur 4.2) is te zien dat de extraversie vooraan in het model staat en directe invloed heeft op de 'knowing how' competenties. Dit model geeft aan dat verwacht wordt dat extraversie een positieve invloed heeft op de 'knowing how' competenties die een individu bezit. Dit wordt verwacht omdat extraverte individuen, vlot, energetisch en assertief gedrag vertonen, wat positief bijdraagt aan loopbaansucces (Dewilde & Vos 2009). Dit loopbaansucces wordt vergroot door het ontwikkelen van loopbaancompetenties, welke weer bijdraagt aan een grotere inzetbaarheid van het individu (Eby, Butts & Lockwood, 2003). Als dit model juist zou zijn geeft dit aan dat een meer extravert individu, door zijn sterkere extraversie meer 'knowing how' competenties bezit dan een minder extravert individu. Een meer extravert individu zal door de meer ontwikkelde 'knowing how' competenties meer inzetbaar zijn dan een minder extravert individu. De betere inzetbaarheid door het bezitten van meer 'knowing how' competenties is in dit onderzoek namelijk wel aangetoond. Als dit model klopt behoeft het meer onderzoek gezien de mogelijke impact. Dit model impliceert dat persoonlijke

eigenschappen, welke behoorlijke vast staan, (deels) bepalen hoe succesvol de loopbaan is. Als dit inderdaad het geval is zal dit van groot belang zijn voor de ontwikkeling en inzetbaarheid van werknemers.



Figuur 4.3 *Alternatief model 2: Extraversie van invloed op uitkomstvariabele inzetbaarheid in het verband met 'knowing how' competenties*

Een andere mogelijk model wordt in figuur 4.3 weergegeven. In dit tweede alternatieve model verandert extraversie van moderator op het verband van 'knowing how' competenties op inzetbaarheid, naar een eigenschap die alleen de inzetbaarheid beïnvloedt. Extraversie is dan niet van invloed op het verband tussen 'knowing how' competenties en inzetbaarheid, maar wel op de uiteindelijke inzetbaarheid van het individu. Zowel de 'knowing how' competenties als de 'big five' eigenschappen hebben hun eigen unieke bijdrage aan de inzetbaarheid. Een meer extravert individu bezit in dit model niet meer 'knowing how' competenties dan een minder extravert individu, maar door een eigenschap als assertiviteit (Dewilde & Vos 2009) is een meer extravert individu beter inzetbaar. Het effect van extraversie is dan te zien in het makkelijker inzetbaar zijn dan een minder extravert individu, ondanks dat de competenties van beide individuen gelijk zijn. Ook hier geldt dat dit een behoorlijke impact heeft op de ontwikkeling en inzetbaarheid van werknemers.

Naast een ander model als andere invalshoek, kan er gedacht worden aan het onderzoeken van MBO studenten uit diverse branches. In dit onderzoek waren de studenten voornamelijk werkzaam in de groenbranche. Het is mogelijk dat er verschil in loopbaancompetentie ontwikkeling gevonden wordt binnen de diverse branches. Zo zijn de loopbaanperspectieven niet voor iedere branche gelijk. Zo heeft bijvoorbeeld de groenbranche een relatief specialistisch karakter, waardoor zij minder uitwijkmogelijkheden naar andere functies hebben, ten opzicht van bijvoorbeeld de business branche (Eijs, 2002). Mogelijk is hierdoor de interesse voor loopbaanontwikkeling per branche verschillend.

4.4 Conclusie

Loopbaancompetenties hangen samen met de inzetbaarheid van werknemers. Bij betere en meer ontwikkelde loopbaancompetenties is een werknemer meer inzetbaar dan als hij dit niet heeft. Loopbaanontwikkeling is dus van belang voor iedere werknemer in deze maatschappij. Door het ontwikkelen van loopbaancompetenties is het individu minder kwetsbaar voor massaontslagen (Lair, Sullivan & Cheney, 2005) en meer inzetbaar voor de flexibele loopbaan van vandaag de dag; de grenzenloze loopbaan (Cheremie, Sturman & Walsh, 2007).

De persoonlijkheidseigenschappen extraversie, consciëntieusheid en neuroticisme hebben geen modererend effect op de relatie tussen de 'knowing-how' competenties en inzetbaarheid. Vriendelijkheid speelt wel een rol in de relatie tussen loopbaansturing en inzetbaarheid. Onderzoek is nodig om deze verbanden verder te kunnen bepalen en praktisch te kunnen implementeren. Voornamelijk onderzoek naar MBO opgeleiden is belangrijk om inzichten te verkrijgen in deze grootste groep van de beroepsbevolking in Nederland (CBS rapport, 2009).

Referenties

- Akkermans, J., Brenninkmeijer, V., & Blonk, R. (2008). CareerSkills: Een Interventie ter Stimulering van de Loopbaanontwikkeling van Starters op de Arbeidsmarkt. Paper CareerSkills Interventie, SIG.
- Akkermans, J., Brenninkmeijer, V., & Blonk, R. (2009). Career skills en Loopbaancompetenties. Ontwikkeling van een vragenlijst en competenties. Universiteit Utrecht.
- Andarabi – Klaveren van, D. M., Annema, A., Blom, F., Driessen, M. J., Elbers, H. A., Gans, S., Gorree, E., Hartgers, M. I., Miltenburg, T. J. J., Ooijevaar, J. W., Overbeek, R. J., Stroucken, L. H. M., Vries, de, M. R., & Wit, de, A. A. (2009). *Jaarboek onderwijs in cijfers*. Den Haag: Centraal Bureau voor de Statistiek.
- Arocena, P., Núñez, I., & Villanueva, M. (2007). The Effect of Enhancing Workers' Employability on Small and Medium Enterprises: Evidence from Spain. *Small Business Economics*, 29, 191-201.
- Baarda, D. B., Goede de, M. P. M., & Dijkum de, C. J. (2003). *Basisboek Statistiek met SPSS. Handleiding voor het verwerken en analyseren van en rapporteren over (onderzoeks) gegevens*. Groningen/Houten: Wolters-Noordhoff.
- Ball, B. (1997). Career Management Competences – the individual perspective. *Career Development International*, 2, 74-79.
- Barrick, M.R., & Mount, M. K. (1998). Five-Factor Model of Personality and Performance in Jobs Involving Interpersonal Interactions. *Human Performance*, 11, 145-165.
- Barrick, M. R., & Mount, M. K. (2005). Yes, Personality Matters: Moving on to More Important Matters. *Human performance*, 18, 359-372.
- Baruch, Y., & Hall, D. T. (2004). The Academic Career: A model for future careers in other sectors? *Journal of Vocational Behavior*, 64, 241-262.
- Briscoe, J. P., Hall, D. T. (2006). The Interplay of Boundaryless and Protean Careers: Combinations and implications. *Journal of Vocational Behavior*, 69, 4-18.
- Cheng, M. T. (1991). 'The Japanese Permanent Employment System'. In: DeFillippi, R.J. & Arthur, M.B. The boundaryless career: A competency-based perspective. *Journal of Organizational Behavior*, 15, 307-323.
- Cheremie, R. A., Sturman, M. C., Walsh, K. (2007). Executive Career Management: Switching organizations and the boundaryless career. *Journal of Vocational Behavior*, 71, 359-374.

- Cuyper de, N., Bernhard-Oettel, C., Berntson, E., Witte de, H., & Alarco, B. (2008). Employability and Employees' Well-Being: Mediation by Job Insecurity. *Applied Psychology: An international review*, 57, 488-509.
- DeFillippi, R.J. & Arthur, M.B. (1994). The Boundaryless Career: A competency-based perspective. *Journal of organizational behavior*, 15, p 307.
- Dewilde, T., & Vos de, A. (2009). Loopbaanperspectieven op Werk: Iedereen Proactief? Loopbaansturing bij Vlaamse werknemers. WSE Report. Leuven: Steunpunt Werk en Sociale Economie,
- Doeven-Eggens, L., Fruyt de, F., Jolijn Hendriks, A. A., Bosker, R.J., & Werf van der, M.P.C. (2008). Personality and Personal Network Type. *Personality and Individual differences*, 45, 689-693.
- Dijk van, B. (2007). *Beïnvloed anderen begin bij jezelf. Over gedrag en de roos van Leary*. Zaltbommel: Thema.
- 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.
- Egberink, I. J. L., Meijer, R. R., & Veldkamp, B. P. (2010). Conscientiousness in the Workplace: Applying mixture IRT to investigate scalability and predictive validity. *Journal of Research in Personality*, 44, 232-244.
- Eijs van, P. (2002). *De Arbeidsmarkt voor MBO-schoolverlaters: nu en straks*. Maastricht: Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt. Ontvangen 17 juni 2010 van www.roa.unimaas.nl/pdf_publications/2002/ROA-R-2002_5.pdf.
- Emmerik van, I. J. H., Jawahar, I. M., & Stone, T.H. (2004). The Relationship between Personality and Discretionary Helping Behaviours. *Psychological Reports*, 95 (1), 355-365.
- Field, A. P. (2005). *Discovering Statistics using SPSS*, 2nd edn. London: Sage Publications.
- Gerhard, M., Ashenbaum, B., & Newman, W. R. (2009). Understanding the impact of proactive personality on Job Performance. The roles of Tenure and Self-Management. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 16, 61-72.
- Grant, T. (2008). Building a Personal Brand: A serious proposition or passing fad? An Interview with Cathy Sims. *Business Communication Quarterly*, 71, 380-383.
- Hall, D. T. (1976). *Careers in organizations*. In Hall, D. T. (2004). The Protean Career: A quarter-century journey. *Journal of Vocational Behavior*, 65, 1-13.
- Hall, D. T. (2004). The Protean Career: A quarter-century journey. *Journal of Vocational Behavior*, 65, 1-13.

- Heslin, P. A. (2005). Conceptualizing and Evaluating Career Success. *Journal of Organizational Behavior, 26*, 113-136.
- Hobfoll, S. E., Johnson, R. J., Ennis, N., & Jackson, A. P. (2003). Resource Loss, Resource Gain, and Emotional Outcomes Among Inner City Women. *Journal of Personality and Social Psychology, 6*, 632-643.
- Hurtz, G. M., & Donovan, J. J. (2000). Personality and Job Performance: The Big Five Revisited. *Journal of Applied Psychology, 85*, 869-879.
- Jensen-Campbell, L. A., & Graziano, W. G. (2001). Agreeableness as a Moderator of Interpersonal Conflict. *Journal of Personality, 69*, 323-362.
- Kuijpers, M.A.C.T. (2003). *Proefschrift: loopbaanontwikkeling. Onderzoek naar 'competenties'*. Twente: Twente University Press.
- Kuijpers, M.A.C.T., & Scheerens, J. (2006). Career Competencies for the Modern Career. *Journal of Career Development, 32*, 303-319.
- Kuijpers, M.A.C.T., Schyns, B., & Scheerens, J. (2006). Career Competencies for Career Success. *The Career Development Quarterly, 55*, 168-178.
- Lair, D. J., Sullivan, K., & Cheney, G. (2005). Marketization and the Recasting of the Professional Self: The rhetoric and ethics of personal branding. *Management communication quarterly, 18*, 307-343.
- Mäkikangas, A., & Kinnunen, U. (2003). Psychological Work Stressors and Well-Being: Self-esteem and optimism as moderators in a one-year longitudinal sample. *Personality and Individual Differences, 35*, 537-557.
- MBO raad. (2008). MBO, fundament onder de arbeidsmarkt. Gemeenschappelijke agenda 2008-2011. Ontvangen 17 mei 2010 van <http://rijksoverheid.nl/documenten-en-publicaties/rapporten/2008/11/03/gemeenschappelijke-agenda-mbo-2008-2011.html>
- McCrae, R. R., & Costa, P. T., Jr. (1997). Personality Trait Structure as a Human Universal. *American Psychologist, 52*, 509-516.
- Miles, J., & Shevlin, M. (2005). *Applying Regression & Correlation*. London: Sage Publications.
- O'Connor, M., & Paunonen, S. V. (2007). 'Big Five' Personality Predictors of Post Secondary Academic Performance. *Personality and Individual Differences, 43*, 971-990.
- Peeters, M. A. G., Rutte, C. G., Tuijl van H. F. J. M. & Reymen, I. M. M. J. (2006). The Big Five

- Personality Traits and Individual Satisfaction With the Team. *Small Group Research*, 37, 187-211.
- Peters, T. (1997). The brand called you. *Fast Company*, 10, 83. Ontvangen 20 januari 2010 van <http://www.fastcompany.com/magazine/10/brandyou.html>
- Schaufeli, W. (1992). Unemployment and Mental Health in Well and Poorly Educated Schoolleavers. In C. Verhaar & L. Jansma (Eds.), *On the mysteries of unemployment: Causes, consequences and policies* (pp. 253-271). Dordrecht, The Netherlands: Kluwer Academic Publishers. Ontvangen 4 februari 2010 van www.schaufeli.com
- Silla, I., Cuyper de, N., Gracia, E. F., Peiró, J. M., & Witte de, H. (2009). Job Insecurity and Well-Being: Moderation by Employability. *Journal of Happiness Studies*, 10, 739-751.
- SPSS Inc. (2008). *SPSS for Windows, Rel. 16.0.2*. 2008. Chicago: SPSS Inc.
- Vocht de, A. (2009). *SPSS 16 voor Windows*. Utrecht: Bijleveld Press.
- Vos de, A., Soens, N. (2008). Protean attitude and career success: The mediating role of self-management. *Journal Of Vocational Behavior*, 73, 449-456.
- Witte de, H. (1992). "Langdurig werklozen: Tussen optimisten en teruggetrokkenenen (The long-term unemployed: Between optimism and resignation)". Hoger Instituut van de Arbeid, Leuven, België.
- Xanthopoulou, D., Bakker, A. B., Demerouti, E., & Schaufeli, W. B. (2007). The Role of Personal Resources in the Job Demands-Resources Model. *International Journal of Stress Management*, 14, 121-141.
- Zhang, L. (2003). Does the Big Five Predict Learning Approaches? *Personality and Individual Differences*, 34, 1431-1446.

Bijlage 1

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 laatstejaars 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 vervolg onderzoek. 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

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

Werkdruk

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

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

Conflicten

De volgende vragen hebben betrekking op de omgang met de collega's op je werk.. Kies bij iedere vraag het antwoord dat de situatie op jouw werk het best omschrijft.

1 Nooit	2 Soms	3 Regelmatig	4 Vaak	5 Altijd
Er zijn vaak (emotionele) conflicten in ons team.				1 2 3 4 5
Er is sprake van nogal wat strijdpunten binnen ons team.				1 2 3 4 5
Er heerst veel spanning onderling op het persoonlijke vlak.				1 2 3 4 5

Werkbelasting

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

1	2	3	4	5
Nooit	Soms	Regelmatig	Vaak	Altijd

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

Steun van anderen

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

1	2	3	4	5
Nooit	Soms	Regelmatig	Vaak	Altijd

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

Zelfstandigheid

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

1	2	3	4	5
Nooit	Soms	Regelmatig	Vaak	Altijd

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

Inspraak

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

1	2	3	4	5
Nooit	Soms	Regelmatig	Vaak	Altijd

Kan je meebeslissen over wat er gebeurt op jouw werkplek?	1	2	3	4	5
Kan je met je leidinggevende voldoende overleggen over jouw werk?	1	2	3	4	5
Houdt je leidinggevende voldoende rekening met wat je zegt?	1	2	3	4	5
Heb je inspraak in beslissingen van jouw afdeling / bedrijf?	1	2	3	4	5

Ontwikkelingsmogelijkheden

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

1	2	3	4	5
Nooit	Soms	Regelmatig	Vaak	Altijd

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

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 oneens	Mee oneens	Neutraal	Mee eens	Helemaal 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 oneens	Mee oneens	Neutraal	Mee eens	Helemaal 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 oneens	Mee oneens	Neutraal	Mee eens	Helemaal 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 vertrouwen 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

Persoonlijkheid

De volgende vragen hebben betrekking op jouw persoonlijke voorkeuren. Geef bij iedere vraag aan in hoeverre de omschrijving op jou van toepassing is.

1	2	3	4	5	6	7
Niet van toepassing						Helemaal van toepassing

Heel creatief	1	2	3	4	5	6	7
Vinden van nieuwe oplossingen	1	2	3	4	5	6	7
Vindingrijk	1	2	3	4	5	6	7
Ordelijk	1	2	3	4	5	6	7
Georganiseerd	1	2	3	4	5	6	7
Nauwkeurig	1	2	3	4	5	6	7
Verlegen	1	2	3	4	5	6	7
Bedeeds in het gezelschap van anderen	1	2	3	4	5	6	7
Stil in het bijzijn van anderen	1	2	3	4	5	6	7
Humeuriger dan anderen	1	2	3	4	5	6	7
Stemmingen gaan erg op en neer	1	2	3	4	5	6	7
Prikkelbaarder dan anderen	1	2	3	4	5	6	7
Aardig tegen anderen	1	2	3	4	5	6	7
Zachtaardig	1	2	3	4	5	6	7
Sympathiek	1	2	3	4	5	6	7

Ziekteverzuim

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

<u>Hoeveel dagen</u> heb je de afgelopen 12 maanden vanwege ziekte niet gewerkt? dagen
<u>Hoe vaak</u> heb je de afgelopen 12 maanden vanwege ziekte niet gewerkt? keer

Aanwezigheid

De volgende vragen gaan over hoe vaak je op het werk verschijnt, maar eigenlijk niet in staat bent om te werken. Kies bij iedere vraag het antwoord dat op jou van toepassing is.

Hoe vaak komt het voor dat, als je je ziek voelt, je toch naar je werk gaat?	<input type="checkbox"/> (bijna) nooit <input type="checkbox"/> soms <input type="checkbox"/> vaak <input type="checkbox"/> (bijna) altijd
Hoe vaak komt het voor dat je met koorts of andere ziekteverschijnselen gaat werken?	<input type="checkbox"/> (bijna) nooit <input type="checkbox"/> soms <input type="checkbox"/> vaak <input type="checkbox"/> (bijna) altijd
Hoe vaak ga je naar je werk, terwijl je eigenlijk weet dat je thuis zou kunnen blijven omdat je ziek bent?	<input type="checkbox"/> (bijna) nooit <input type="checkbox"/> soms <input type="checkbox"/> vaak <input type="checkbox"/> (bijna) altijd

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

Werkbeleving

De volgende uitspraken gaan over de manier waarop jij je werk beleeft en hoe jij je daarbij voelt. Wil je aangeven hoe vaak iedere uitspraak op jou van toepassing is door steeds het best passende cirkeltje te omcirkelen?

Nooit	Bijna nooit	Af en toe	Regelmatig	Dikwijls	Zeer dikwijls	Altijd
0	1	2	3	4	5	6
Nooit	Een paar keer per jaar of minder	Eens per maand of minder	Een paar keer per maand	Eens per week	Een paar keer per week	Elke dag

Ik voel me mentaal uitgeput door mijn werk.	0	1	2	3	4	5	6
Ik twijfel aan het nut van mijn werk.	0	1	2	3	4	5	6
Een hele dag werken vormt een zware belasting voor mij.	0	1	2	3	4	5	6
Ik weet de problemen in mijn werk adequaat op te lossen.	0	1	2	3	4	5	6
Ik voel mij "opgebrand" door mijn werk.	0	1	2	3	4	5	6
Ik heb het gevoel dat ik met mijn werk een positieve bijdrage lever aan het functioneren van de organisatie.	0	1	2	3	4	5	6
Ik merk dat ik teveel afstand heb gekregen van mijn werk.	0	1	2	3	4	5	6
Ik ben niet meer zo enthousiast als vroeger over mijn werk.	0	1	2	3	4	5	6
Ik vind dat ik mijn werk goed doe.	0	1	2	3	4	5	6
Als ik op mijn werk iets afrond vrolijkt me dat op.	0	1	2	3	4	5	6
Aan het einde van een werkdag voel ik me leeg.	0	1	2	3	4	5	6
Ik heb in deze baan veel waardevolle dingen bereikt.	0	1	2	3	4	5	6
Ik voel mij vermoeid als ik 's morgens opsta en weer een werkdag voor me ligt.	0	1	2	3	4	5	6
Ik ben cynischer geworden over de effecten van mijn werk.	0	1	2	3	4	5	6
Op mijn werk blaak ik van zelfvertrouwen.	0	1	2	3	4	5	6

Werkbeleving

De volgende uitspraken gaan over jouw mening over het werk en hoe jij je werk er-
vaart. Kies bij iedere uitspraak het antwoord dat op jou van toepassing is.

Nooit	Bijna nooit	Af en toe	Regelmatig	Dikwijls	Zeer dikwijls	Altijd
0	1	2	3	4	5	6
Nooit	Een paar keer per jaar of minder	Eens per maand of minder	Een paar keer per maand	Eens per week	Een paar keer per week	Elke dag

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

Gezondheid

De volgende vragen gaan over jouw gezondheid. Geef het antwoord dat op jou van toepassing is.

1	2	3	4	5
Heel slecht	Slecht	Niet goed, niet slecht	Goed	Heel goed

Wat vind je, over het algemeen genomen, van jouw gezondheid?	1	2	3	4	5
--	---	---	---	---	---

1	2	3	4	5
Geheel ontevreden	Ontevreden	Niet tevreden, niet ontevreden	Tevreden	Heel tevreden

In welke mate ben je tevreden met jouw gezondheid?	1	2	3	4	5
--	---	---	---	---	---

Betrokkenheid bij het werk

De volgende stellingen gaan over hoe betrokken jij je voelt met jouw werk. Kies bij iedere stelling het antwoord dat op jou van toepassing is.

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

De dingen die ik in het werk belangrijk vind, komen overeen met de dingen die de organisatie belangrijk vindt.	1	2	3	4	5
Deze organisatie inspireert me echt om het beste van mezelf te geven in het uitvoeren van mijn functie.	1	2	3	4	5
Er hoeft op dit moment weinig te veranderen om er voor te zorgen dat ik deze organisatie verlaat.	1	2	3	4	5
Ik ben echt begaan met het wel en wee van deze organisatie.	1	2	3	4	5
Ik ben bereid om een stapje harder te doen dan strikt noodzakelijk is, als dat kan bijdragen tot het succes van deze organisatie.	1	2	3	4	5
Ik zou bijna elke type functie accepteren om voor deze organisatie te kunnen blijven werken.	1	2	3	4	5
Ik ben het vaak op belangrijke punten niet eens met het beleid voor medewerkers van deze organisatie.	1	2	3	4	5

Tevredenheid met het werk

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

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

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

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

Verloopintentie

De volgende stellingen gaan over de mate waarin je overweegt een andere baan te zoeken. Geef per stelling aan in hoeverre dit op jou van toepassing is.

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

Ik overweeg wel eens om een andere baan te gaan zoeken.	1	2	3	4	5
Ik denk er wel eens aan om bij een andere organisatie te gaan werken.	1	2	3	4	5
Ik ben van plan om komend jaar een andere baan te gaan zoeken.	1	2	3	4	5
Ik ben van plan om komend jaar werk te zoeken bij een andere organisatie.	1	2	3	4	5

Prestatie

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

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

Je behaalt de doelen van jouw functie.	1	2	3	4	5
Je voldoet aan de normen voor goede prestaties.	1	2	3	4	5
Je laat zien een deskundige te zijn op alle onderdelen van jouw werkzaamheden.	1	2	3	4	5
Je vervult alle eisen die jouw functie aan je stelt.	1	2	3	4	5
Je kunt meer aan dan er van jou gevraagd wordt.	1	2	3	4	5
Je lijkt geschikt voor een hogere positie.	1	2	3	4	5
Je bent competent op alle terreinen van jouw functie.	1	2	3	4	5
Je presteert goed in jouw functie, doordat je de taken naar verwachting uitvoert.	1	2	3	4	5
Je organiseert en plant het werk om doelen te realiseren en deadlines te halen.	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!