

Universiteit Utrecht
Master Psychologie, Arbeids- en Organisationspsychologie

THESIS

**Het geloof in de kracht van eigen competenties
op de interne en externe inzetbaarheid:**

Een onderzoek onder jonge, MBO opgeleide werknemers naar de invloed van
werkgerelateerde self-efficacy als mediator in de relatie tussen
loopbaancompetenties en employability

Marleen Waarts, 3005631

29 juli 2011

Begeleider en eerste beoordelaar: Dhr. dr. J.G.M.P. van Oostrum
Tweede beoordelaar: Veerle Brenninkmeijer

Samenvatting

In dit onderzoek is er gekeken naar de relatie tussen loopbaancompetenties en interne en externe employability bij 317 leerlingen die zich in het laatste- en een na laatste leerjaar van hun MBO opleiding bevonden. Onderzocht is in hoeverre het beschikken over loopbaancompetenties eraan bijdraagt dat zij zichzelf als inzetbaar ('employable) ervaren op de arbeidsmarkt. Daarnaast is onderzocht of werkgerelateerde self-efficacy optreedt als mediator in dit verband. Voor het onderzoek zijn vragenlijsten afgenomen. Zoals verwacht werd er een positieve samenhang tussen de afzonderlijke zes loopbaancompetenties en zelf waargenomen interne en externe employability gevonden. Daarnaast trad werkgerelateerde self-efficacy op als partiële mediator in dit verband. Wetenschappelijke en praktische implicaties van de resultaten en suggesties voor vervolgonderzoek worden besproken.

Inhoudsopgave

1. Inleiding	3
1.1 Introductie.....	3
1.2 Belang huidig onderzoek.....	4
1.3 Employability.....	5
1.4 Loopbaancompetenties.....	6
1.5 Werkgerelateerde self-efficacy.....	9
2. Methoden	12
2.1 Onderzoeksgroep.....	12
2.2 Procedure.....	13
2.3 Meetinstrument.....	14
2.3.1 <i>Employability</i>	14
2.3.2 <i>Loopbaancompetenties</i>	14
2.3.3 <i>Werkgerelateerde self-efficacy</i>	15
2.4 Analyses.....	15
3. Resultaten	16
3.1 Voorbewerking gegevens.....	16
3.2 Factoranalyse.....	16
3.2.1 <i>Employability</i>	16
3.2.2 <i>Loopbaancompetenties</i>	16
3.3 Correlatiematrix.....	18
3.4 Analyse hoofdeffecten.....	19
3.4.1 <i>Loopbaancompetenties en interne employability</i>	19
3.2.2 <i>Loopbaancompetenties en externe employability</i>	20
3.5 Mediatie effect werkgerelateerde self-efficacy.....	21
3.5.1 <i>Mediatie effect op interne employability</i>	21
3.2.2 <i>Mediatie effect op externe employability</i>	22
4. Discussie	24
4.1 Interpretatie resultaten.....	24
4.1.1 <i>De relatie tussen loopbaancompetenties en interne en externe employability</i>	24
4.1.2 <i>Factoranalyse loopbaancompetenties</i>	24
4.1.3 <i>Mediatie effect werkgerelateerde self-efficacy</i>	24
4.2 Kritische kanttekeningen bij het huidige onderzoek.....	26
4.3 Wetenschappelijke implicaties en suggesties voor vervolgonderzoek.....	27
4.4 Conclusie.....	28

1. Inleiding

1.1 Introductie

De arbeidsmarkt is de afgelopen decennia aan sterke veranderingen onderhevig. Maatschappelijke en economische ontwikkelingen zoals toenemende globalisering, internationale concurrentie en snel opeenvolgende technologische vernieuwingen hebben geleid tot een verandering in de traditionele organisatiestructuren, arbeidsrelaties en de werkcontext (Smith, 2010; Sullivan & Baruch, 2009). Organisaties zijn platter geworden, arbeidsrelaties korter en de aard van het werk complexer (Eby, Butts & Lockwood, 2003). Deze veranderingen vertalen zich onder andere naar een verschuiving in zowel het organisationele als het individuele perspectief ten aanzien van de loopbaan.

De traditionele carrière, voorheen voornamelijk bepaald door de vooropleiding van een werknemer en de verstrekte mogelijkheden door werkgevers, is verschoven naar een veranderlijke en onvoorspelbare carrière, grotendeels geleid door de werknemer zelf (Kuipers, Schyns & Scheerens, 2006). Waar voorheen een werknemer vaak zijn hele leven bij één werkgever werkzaam was, speelt de loopbaan van een individu zich nu steeds meer af bij verschillende organisaties en is er sprake van een hoge arbeidsmobiliteit (DeFillippi & Arthur, 1994; Briscoe & Hall, 2006). Individuele competenties, veerkracht en aanpassingsvermogen van de werknemer zijn belangrijker geworden, door een afname van verbondenheid met één organisatie en de baanzekerheid (Sullivan & Baruch, 2009).

Als gevolg van deze ontwikkelingen zijn nieuwe carrièrevormen ontstaan. Twee carrièrevormen die de afgelopen jaren veelvuldig in de belangstelling hebben gestaan van wetenschappelijk onderzoek zijn de 'protean career' en de 'boundaryless career' (Arthur, 1994; De Vos & Soens, 2008). Bij de 'protean career' is het individu in staat om proactief en zelfgericht de eigen loopbaan te sturen op persoonlijke waarden en het loopbaansucces te relateren aan subjectieve criteria (De Vos & Soens, 2008). De 'boundaryless career' houdt in dat het individu flexibel en continu lerend is en een carrière niet gebonden is aan een organisatie, maar zich ontwikkelt buiten de grenzen van organisaties. Carrières worden hierbij niet meer bekeken vanuit het perspectief van de organisatie, maar vanuit het perspectief van het individu (Arthur, 1994; Arthur, Khapova, & Wilderom, 2005; Sullivan & Baruch, 2009). De werknemer heeft in deze nieuwe carrièrevormen de mogelijkheid om in eerste instantie zelf te bepalen wat hij wil en waar hij gaat werken (Rothwell, Jewell, & Hardie, 2009).

Organisaties zijn door de individualistische benadering ten aanzien van de loopbaan kritischer geworden in het selecteren van werknemers, met het gevolg dat de werkzekerheid voor de werknemers lager is dan voorheen (Ards, 2006; De Witte, 1999). Daarnaast zijn

werkgevers door de toenemende vraag naar kwalitatief hoogwaardige producten en schommelingen in de economische markt steeds hogere eisen gaan stellen aan de opleiding en flexibiliteit van een werknemer (Lindbeck & Snower, 2000; Meuller & Spitz-Oener, 2006). Personeel moet indien nodig kunnen en willen veranderen van functie, functie-inhoud, werklocatie of arbeidstijden, zodat organisaties flexibel kunnen meebewegen met de veranderlijke afzetmarkt (Van Dam, 2004). Loopbaanontwikkeling is hierdoor een veld dat in toenemende mate relevant is geworden voor zowel werknemers als werkgevers.

1.2 Belang huidig onderzoek

De huidige ontwikkelingen op de arbeidsmarkt houden voor een werknemer in dat hij om een goede arbeidsmarktpositie te verwerven enerzijds in staat moet zijn om de eigen loopbaan vorm te geven en anderzijds zich continu moet ontwikkelen om mee te kunnen blijven bewegen met de organisaties en zodoende inzetbaar te blijven (Fugate, Kinicki & Ashforth, 2004). Voor dit zogeheten ‘zelfmanagement van de carrière’ is het belangrijk dat de werknemer beschikt over specifieke capaciteiten om dit te doen. In de wetenschapsliteratuur wordt steeds vaker gesproken over zogenaamde loopbaancompetenties, zoals inzicht in de carrière, netwerken en werkexploratie, die succesvol bijdragen aan het zelfmanagen en vormgeven van de loopbaan (Eby et al., 2003; Kuijpers et al., 2006).

Loopbaancompetenties zijn niet vanzelfsprekend aanwezig bij iedere werknemer. Sommige werknemers beschikken bijvoorbeeld niet over de kennis om te werken voor verschillende organisaties of zijn niet in staat om snel de essentie van hun nieuwe werksetting te doorgronden (Blenkinsopp & Zdunczyk, 2005; Van Emmerik & Euwema, 2007). Met name ouderen, laaggeschoolden, werknemers die zich ‘werkzeker’ wanen en werknemers in lagere posities scoren beduidend lager op individueel loopbaanmanagement (de Feyter, Smulders & Vroome, 2001; Verbruggen, Forrier, Sels & Vandenbrande, 2005).

De Nederlandse beroepsbevolking bestaat voor 40% uit MBO geschoolde werknemers (CBS rapport, 2010), die sterk beroeps- en praktijkgericht zijn opgeleid. Door technologische vernieuwingen neemt de complexiteit van het werk toe en met name voor de kennisgerichte economie in Nederland leidt dit tot een verhoging van de opleidingseisen voor veel functies (De Grip, 2001). In onderzoek van Schaufeli (1992) is geconstateerd dat lager opgeleiden werknemers meer kans hebben om tewerkgesteld te worden in onzekere banen, dan hoger opgeleide werknemers. Hierdoor is het aannemelijk dat zij meer baanonzekerheid ervaren. Het is daarom van belang dat met name deze groep, zich zo goed mogelijk voorbereidt op hun

loopbaan en in staat is zich aan te passen indien nodig, om een succesvolle carrière te ontwikkelen.

In het huidige onderzoek wordt onderzocht in hoeverre het beschikken over loopbaancompetenties eraan bijdraagt dat MBO opgeleide werknemers zichzelf als inzetbaar ('employable') ervaren op de veranderende arbeidsmarkt. Werknemers die beschikken over een hogere mate van employability zouden beter in staat zijn om te gaan met veranderende werkcondities, doordat zij hun houding en reacties veranderen op basis van geïdentificeerde kansen voor henzelf in de interne en externe werkomgeving (Chan, 2000; Fugate et al., 2004). Personen die in staat zijn hun loopbaan zelf te managen door middel van loopbaancompetenties en daarnaast 'employable', ofwel beter inzetbaar zijn, hebben zodoende een grotere kans op het vinden en behouden van een geschikte baan in een arbeidsmarkt die steeds meer vraagt om flexibiliteit (Clarke & Patrickson, 2008).

Verschillende studies wijzen daarnaast uit dat self-efficacy een belangrijke rol speelt ten aanzien van het zich competent voelen en het 'geloof' dat iemand waardevol is voor zijn/haar huidige en toekomstige werkgever(s) (Day & Allen, 2004; Eby et al., 2003). Het is daarom interessant om te onderzoeken in hoeverre werkgerelateerde self-efficacy de relatie tussen loopbaancompetenties en subjectieve inzetbaarheid beïnvloedt.

1.3 Employability

Employability is de in de onderzoeksliteratuur afgelopen jaren benoemd als waardevolle eigenschap voor een individu om zijn aantrekkelijkheid op de arbeidsmarkt te vergroten (Berntson & Marklund, 2007; Arocena, Núñez & Villanueva, 2007; Smith, 2010). Het is een veelzijdig concept dat sinds de jaren '90 empirisch is onderzocht vanuit verschillende perspectieven en niveaus (individueel-, organisatie- en brancheniveau) door een breed scala van academische disciplines (Berntson & Marklund, 2007). Onderzoeken naar de positieve effecten van employability tonen onder andere aan dat employability leidt tot een sterker gevoel van controle dat werknemers over hun carrière ervaren (Fugate, Kinicki, & Ashforth, 2004). Daarnaast reduceert het beschikken over een hogere mate van employability de angst om werkloos te worden (Berntson & Marklund, 2007). Beide aspecten hebben een positief effect op het welzijn van werknemers. Aansluitend stellen De Cuyper en De Witte (2008) dat de mate waarin werknemers inzetbaar zijn (employability) van invloed is op de relatie tussen arbeidsplaatsonzekerheid en gezondheid van werknemers. Daarnaast stellen Trevor (2001) en Pfeffer (1998) dat 'employable' werknemers eerder veranderen van banen die niet bevredigend zijn, omdat ze zich bewust zijn van het feit dat er betere alternatieven

zijn (in De Cuyper en de Witte, 2008). Bovenstaande onderzoeken impliceren zodoende dat employability een positief effect heeft op het welzijn werknemers, het negatieve effecten van baanonzekerheid reduceert en werknemers sterkt in het gevoel dat ze meer kansen en alternatieven op de arbeidsmarkt hebben. Dit maakt werknemers minder kwetsbaar op een dynamische arbeidsmarkt (De Cuyper en De Witte, 2008).

Definities van employability verwijzen in essentie naar het vermogen van het individu om arbeidsmarkttransities te maken (De Cuyper, Bernhard-Oettel, Berntson, De Witte, & Alarco, 2008). In het arbeids- en organisatiepsychologie onderzoeksveld wordt employability in onderzoek naar baan zekerheid van De Cuyper en de Witte (2007) gedefinieerd als de kans van het individu om een baan te krijgen op de externe arbeidsmarkt. Breder zijn de definities van De Grip (2001) die naast brede inzetbaarheid, ook het bezitten van vakspecialistische kennis en competenties om het werk uit te kunnen voeren aan employability toekent. Horn (2005) ziet employability zelfs als een intrinsieke eigenschap, waarbij een employable persoon beschikt over flexibiliteit, aanpassingsvermogen, mobiliteit, bekwaamheid en leervermogen dat zorgt voor zelfredzaamheid op de markt. Deze definities zijn niet eenduidig en verwarren competenties en vermogen met het construct employability. Daarnaast wordt employability in deze en andere onderzoeken zowel objectief (met behulp van cijfers over onderwijs, opleiding, werk, salaris en/of promotie) als subjectief (zelfwaargenomen) gemeten (Heslin, 2005; Silla, Cuyper, Gracia, Peiró & Witte, 2009).

In het huidige onderzoek wordt gebruik gemaakt van de subjectieve, zelf waargenomen benadering van employability, zoals opgesteld door De Cuyper en de Witte (2008). Deze definiëren employability als ‘de door de werknemer ingeschatte kans op een een betere baan of andere baan in de interne of externe arbeidsmarkt’ (p.486, 2008). Deze definiëring is specifiek en heeft de voorkeur omdat door subjectieve benadering rekening kan worden gehouden met zowel persoonlijke als contextuele kenmerken. Daarnaast kan de perceptie van de werknemer kwantitatief (kans op andere baan) of kwalitatief (kans op betere baan) beter in kaart worden gebracht (De Cuyper en De Witte, 2008).

1.4 Loopbaancompetenties

Doordat loopbanen zich minder vaak afspelen binnen één enkele organisatie en de keuzevrijheid van het individu op de arbeidsmarkt toeneemt, worden de competenties waarover een werknemer beschikt om de loopbaan vorm te geven, steeds belangrijker. In de literatuur worden drie soorten competenties onderscheiden; werkcompetenties, leercompetenties en loopbaancompetenties (Kuijpers, 2003). *Werkcompetenties* zijn

vakgerichte kennis en vaardigheden, gericht op het uitvoeren van werkzaamheden in specifieke werksituaties, zoals leidinggeven en klantgerichtheid. *Leercompetenties* zijn competenties die ervoor dienen om (nieuwe) werkcompetenties te ontwikkelen. Tenslotte fungeren *loopbaancompetenties* overkoepelend om de werk- en leercompetenties te kunnen beheren en sturen. *Loopbaancompetenties* zijn alle competenties (op kennis-, gedrag- en motivatieniveau) die ervoor zorgen dat werknemers zich in hun loopbaan kunnen ontwikkelen (Kuijpers, 2003). Hierbij worden de loopbaandoelen, en niet alleen de organisatiedoelen, centraal gesteld (Akkermans, Brenninkmeijer & Blonk, 2009).

In de literatuur worden loopbaancompetenties op verschillende manieren gedefinieerd. Eby, Butts en Lockwood (2003) spreken van negen loopbaancompetenties onderverdeeld in drie overkoepelende categorieën (2003). Voor dit onderzoek wordt gebruik gemaakt van de zes loopbaancompetenties die zijn opgesteld door Akkermans, Brenninkmeijer & Blonk (2009). Deze competenties zijn gebaseerd op de theorieën van DeFilippi & Arthur (1994) en Kuijpers (2003) en onderverdeeld in drie overkoepelende categorieën, te weten ‘knowing why competenties’, ‘knowing how’ competenties en ‘knowing whom’ competenties (Akkermans et al., 2009).

‘*Knowing why*’ competenties beantwoorden de vraag ‘waarom’ als het gaat om werkmotivatie, persoonlijke zingeving en identificatie met het werk (DeFilippi et al., 1994). Centraal staat hierbij het onderzoeken van de eigen motieven en het reflecteren op de mogelijkheden binnen de eigen loopbaan, op een manier die past bij de persoonlijke wensen en doelen (Akkermans, Brenninkmeijer & Blonk, 2008). Deze categorie bestaat uit de competenties “*reflectie op motivatie*” en “*reflectie op kwaliteiten*”. *Reflectie op motivatie* gaat over de persoonlijke reflectie op de interesses en motivatie voor de eigen loopbaan. *Reflectie op kwaliteiten* houdt in het reflecteren op de sterke en zwakke punten met betrekking tot de eigen loopbaan (Akkermans et al., 2009).

‘*Knowing whom*’ competenties refereren 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). Het gaat hierbij naast competenties om te reflecteren op en te werken aan het eigen netwerk, ook om competenties waarmee men zichzelf weet te presenteren op de arbeidsmarkt. Onder deze categorie vallen de competenties ‘*netwerken*’ en ‘*zelfprofilering*’. *Netwerken* is de mate waarin iemand zich bewust is van de loopbaanrelevante contacten en de mate waarin een persoon nieuwe contacten maakt en kan onderhouden. *Zelfprofilering* is het kunnen presenteren van de eigen competenties aan anderen (Akkermans et al., 2009).

'*Knowing how*' competenties beantwoorden de vraag 'hoe' als het gaat om hoe de loopbaan gevormd en ingericht kan worden (DeFilippi et al., 1994) Deze competenties reflecteren relevante loopbaanspecifieke competenties en kennis die een werknemer ondersteunen bij het vormgeven van de eigen loopbaan (Akkermans et al., 2008). De categorie valt uiteen in de competenties '*loopbaansturing*' en '*werkexploratie*'. *Loopbaansturing* is het vormen van een loopbaangerichte planning, waarbij de leer- en werkprocessen ten behoeve van de loopbaan worden gestuurd. *Werkexploratie* is het exploreren van de werk- en mobiliteitsmogelijkheden binnen het huidige werk en de arbeidsmarkt.

Het beschikken over loopbaancompetenties wordt geacht bij te dragen aan de kansen en mogelijkheden van een individu op de arbeidsmarkt. Eerder onderzoek van Eby et al. (2003) wees uit dat de competenties carrière-inzicht, netwerken en loopbaan- en werkgerelateerde vaardigheden, gebaseerd op de *knowing why*, *knowing whom* en *knowing how* categorisering, positief gerelateerd zijn aan het subjectief waargenomen loopbaansucces. Soortgelijke verbanden werden gevonden door Kuipers, Schyns en Scheerens (2006) voor de competenties loopbaansturing en netwerken, die positieve samenhang vertoonden met intrinsiek (subjectieve beoordeling) en extrinsiek (salaris en werkstatus) carrièresucces. In een onderzoek van Raemdonk, De Grip, Segers, Thijsen & Valcke (2008) is de relatie tussen de competenties zelfsturing in leren en zelfsturing in de loopbaan en de employability bestudeerd. De auteurs vonden dat naarmate werknemer sterker zelfsturend op het vlak van leren en op het vlak van loopbaan waren, de kans op een verticale baanverandering (veranderen van baan binnen de organisatie) groter werd (Raemdonk et al, 2008).

In het verlengde van deze bevindingen wordt in het huidige onderzoek onderzocht in hoeverre het beschikken over loopbaancompetenties eraan bijdraagt dat MBO opgeleide werknemers zichzelf als inzetbaar ('employable') ervaren op de arbeidsmarkt. Verwacht wordt dat werknemers die zichzelf (meer) loopbaancompetenties toekennen, tevens een grotere mate van inzetbaarheid ('employability') ervaren. Zij zullen hun kans op een nieuwe baan binnen of buiten de huidige organisatie hoger inschatten, omdat zij zich meer in staat voelen hun eigen loopbaan te ontwikkelen. Immers, ze beschikken over de capaciteiten om hun loopbaan, indien nodig, aan te passen en kunnen zodoende hun inzetbaarheid vergroten. Er wordt in dit onderzoek onderscheid gemaakt tussen *interne* (binnen de huidige organisatie) en *externe* (buiten huidige organisatie) inzetbaarheid. Op basis van theorie en de daaruit volgende assumpties worden de volgende hypothesen opgesteld:

Hypothese 1: De door de werknemer ingeschatte loopbaancompetenties hangen positief samen met de zelf ingeschatte *interne* inzetbaarheid.

Deze hypothese valt uiteen in de volgende deelhypotheses:

- Hypothese 1a: Reflectie op motivatie hangt positief samen met interne inzetbaarheid.
- Hypothese 1b: Reflectie op kwaliteiten hangt positief samen met interne inzetbaarheid.
- Hypothese 1c: Netwerken hangt positief samen met interne inzetbaarheid.
- Hypothese 1d: Loopbaansturing hangt positief samen met interne inzetbaarheid.
- Hypothese 1e: Werkexploratie hangt positief samen met interne inzetbaarheid.
- Hypothese 1f: Zelfprofilering hangt positief samen met interne inzetbaarheid.

Hypothese 2: De door de werknemer ingeschatte loopbaancompetenties hangen positief samen met de zelf ingeschatte *externe* inzetbaarheid.

Deze hypothese valt uiteen in de volgende deelhypotheses:

- Hypothese 2a: Reflectie op motivatie hangt positief samen met externe inzetbaarheid.
- Hypothese 2b: Reflectie op kwaliteiten hangt positief samen met externe inzetbaarheid.
- Hypothese 2c: Netwerken hangt positief samen met externe inzetbaarheid.
- Hypothese 2d: Loopbaansturing hangt positief samen met externe inzetbaarheid.
- Hypothese 2e: Werkexploratie hangt positief samen met externe inzetbaarheid.
- Hypothese 2f: Zelfprofilering hangt positief samen met externe inzetbaarheid.

1.5 Wergerelateerde self-efficacy

Naast het bezitten van de competenties om de loopbaan vorm te geven, kunnen zou self-efficacy een rol kunnen spelen in de mate waarop iemand zichzelf inzetbaar ervaart op de veranderlijke arbeidsmarkt (Eby et al. 2003; Day & Allen, 2004). Self-efficacy is ‘*een samenstel van opvattingen of oordelen over de eigen bekwaamheid betreffende het organiseren en uitvoeren van bepaalde acties*’ (Bandura, 1986), in het Nederlands ook wel persoonlijke effectiviteit of vertrouwen in eigen kunnen genoemd. Uit eerdere onderzoeken zijn directe effecten van self-efficacy op verschillende vormen intenties en gedrag gevonden (Ajzen, 1991; Armitage & Connor, 2001), waaronder loopbaangerelateerd gedrag (Blustein, 1989; Millar & Shevlin, 2003). De relatie tussen self-efficacy en zelf waargenomen loopbaansucces, promotie en salaris is in onderzoek door Day & Allen (2004) onderzocht. Zij

vonden een positief verband tussen self-efficacy en salaris, subjectief loopbaansucces, maar niet tussen self-efficacy en promotie. De resultaten uit dit onderzoek suggereren zodoende dat individuen met hoge self-efficacy meer loopbaansucces waarnemen, dan individuen die laag scoren op dit construct. Soortgelijke resultaten werden gevonden door Eby et al. (2003) die stelden dat het ‘geloof’ dat iemand waardevol is voor zijn/haar huidige en toekomstige werkgever(s) een belangrijk criterium is voor waargenomen loopbaansucces.

Het is aannemelijk dat de mate van self-efficacy waarover een persoon beschikt een belangrijke rol speelt bij het maken van een inschatting van de kans op een andere of betere baan (e.g. employability), op basis van de capaciteiten die een werknemer bezit (e.g. loopbaancompetenties). Voor het vormen van iemands self-efficacy worden volgens Bandura (1982) vier categorieën van ervaring gebruikt; persoonlijke verworvenheden/prestaties, plaatsvervangende ervaring (‘modeling’ ofwel kennis over de ervaring van anderen), verbale overtuiging en de fysieke toestand en reactie (bijvoorbeeld angst). Hoewel deze ervaringen invloed uitoefenen op de self-efficacy, is het de individuele cognitieve beoordeling en integratie van deze ervaringen die uiteindelijk de self-efficacy bepalen (Bandura, 1982; in Gist & Mitchell, 1992). Self-efficacy kan derhalve worden gezien als een overkoepelend oordeel over bekwaamheid om te presteren. Dit oordeel wordt voor een deel bepaald door de beoordeling van het individu of zijn of haar capaciteiten en strategieën toereikend zijn om te presteren op verschillende taakniveaus (Gist & Mitchell, 1992). In hoeverre een werknemer zich in ‘competent’ acht zijn eigen loop baan te vormen zou op deze manier dus kunnen bijdragen aan de mate van self-efficacy die hij of zij ervaart. De mate van self-efficacy waarover een persoon vervolgens beschikt, kan de inschatting die een persoon maakt van zijn of haar inzetbaarheid beïnvloeden.

Voor het huidige onderzoek wordt een mediatie effect van werkgerelateerde self-efficacy tussen loopbaancompetenties en employability verwacht. Werkgerelateerde self-efficacy wordt door Schyns en Von Collani (2002) gedefinieerd als ‘het geloof in eigen vermogen en bekwaamheid om succesvol en effectief te presteren in situaties en op verschillende taken in een baan’ (in Schyns, Torka & Gössling, 2007). In het licht van deze definitie en de relevante literatuur is het interessant om te onderzoeken of werkgerelateerde self-efficacy als een tussenstap optreedt in de relatie tussen loopbaancompetenties en employability, die zich evenwel richten op de werkcontext. Op basis hiervan kan de volgende hypothese worden opgesteld:

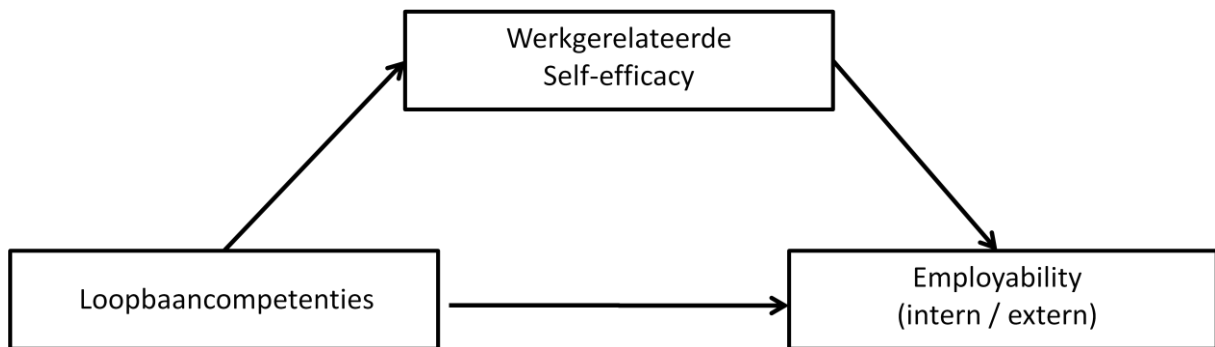
Hypothese 3: Werkgerelateerde self-efficacy treedt op als mediator in de relatie tussen loopbaancompetenties en employability.

Deze hypothese valt uiteen in de volgende deelhypothesen:

- Hypothese 3a: Werkgerelateerde self-efficacy treedt op als mediator in de relatie tussen loopbaancompetenties en interne inzetbaarheid.
- Hypothese 3b: Werkgerelateerde self-efficacy treedt op als mediator in de relatie tussen loopbaancompetenties en externe inzetbaarheid.

Het volgende onderzoeksmodel is ontstaan voor het huidige onderzoek:

Figuur 1. Schematische weergave onderzoeksmodel



2. Methode van onderzoek

2.1 Onderzoeksgroep

Het huidige onderzoek betreft een eenmalig vragenlijstonderzoek onder MBO studenten in hun laatste- en een na laatste leerjaar, van verschillende onderwijsinstellingen en diverse disciplines in Nederland. Twaalf MBO onderwijsinstellingen zijn, middels contactgegevens beschikbaar op hun website, benaderd om hun medewerking te verlenen aan het onderzoek. Vier van deze onderwijsinstellingen hebben de onderzoekers toestemming verleend om op de onderwijslocatie in februari, maart en april 2010 vragenlijsten af te nemen bij MBO studenten. Dit heeft geleid tot een onderzoeksgroep die bestond uit 349 respondenten. Besloten is om mbo-leerlingen onderwijsvolgend op het eerste en tweede leerniveau uit te sluiten, omdat voor deze groep op voorhand problemen met het taalniveau van de gebruikte vragenlijst werd verwacht. Dit leidde tot het verwijderen van 30 respondenten (24 respondenten volgde onderwijs op niveau twee, 6 respondenten op niveau één). Daarnaast is er geselecteerd op leeftijd (15-25 jaar), aangezien het in dit onderzoek specifiek gaat om jongeren aan het begin van hun start op de arbeidsmarkt. Dit leidde tot het verwijderen van 2 respondenten (leeftijd > 30 jaar).

Deze criteria hebben geresulteerd in de uiteindelijke onderzoeksgroep, bestaande uit 317 respondenten. De groep bestond uit 134 mannen met een gemiddelde leeftijd van 19,02 (SD = 1,8, bereik 16-27 jaar) en 182 vrouwen met een gemiddelde leeftijd van 18,7 (SD = 1,2, bereik 16-22 jaar). Van deze groep volgden 177 respondenten een MBO opleiding op niveau 3 (55,8%) en 140 respondenten op niveau 4 (44,2%). Deze gegevens worden gepresenteerd in tabel 1.

Tabel 1.

Demografische gegevens onderzoeksgroep, waarbij N staat voor aantal deelnemers en % voor t.o.v. totaal aantal deelnemers (N=317).

Variabele		N	%
Geslacht ¹	Man	134	59.8
	Vrouw	182	37.7
Leeftijd	16-18 jaar	141	44.8
	19-21 jaar	161	50.8
	22-24 jaar	12	3.8
	25-27 jaar	2	0.6
Opleidingsniveau ¹	MBO niveau 3	177	55.8
	MBO niveau 4	140	44.2
Aantal jaren werkervaring stage instelling	0-6 maanden	148	46,7

6-12 maanden	86	27,1
12-24 maanden	35	11,0
24- 60 maanden	33	10,4
> 60 maanden	14	4,4

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

2.2 Procedure

De respondenten van dit onderzoek zijn geworven door contactpersonen bij de onderwijsinstelling waar zij hun opleiding volgden. De contactpersonen werden vooraf door de onderzoekers ingelicht over het doel van het onderzoek en geïnformeerd dat de vragenlijsten anoniem en vrijwillig zouden worden afgenomen bij de MBO studenten. Op basis hiervan hebben de contactpersonen voor een aantal klassen tijdens lesurentijd beschikbaar gesteld voor het afnemen van de vragenlijst.

De vragenlijst werd tijdens de onderbreking van de les uitgedeeld door de onderzoekers. Naast de schriftelijke instructie voorafgaand aan de vragenlijst, lichtte de onderzoeker klassikaal vooraf toe dat de vragenlijst diende voor een loopbaanonderzoek, hierbij werd tevens benadrukt dat de vragenlijst van toepassing was op de stage die leerlingen naast hun werk volgden (en niet eventuele bijbanen) en dat er ruimte was voor de respondenten om vragen stellen. Vervolgens werden de respondenten gevraagd in stilte de vragenlijst in te vullen. De onderzoekers bleven beschikbaar wanneer er eventuele vragen waren tijdens het invullen. Het invullen van de vragenlijst door de studenten nam ongeveer 25-30 minuten in beslag.

Als tegenprestatie voor het verlenen van medewerking is ter afsluiting van dit onderzoek een rapport op maat aangeleverd dat specifiek betrekking had op de betreffende onderwijsinstelling. In dit rapport zijn de gemiddelden (anonieme) scores van een aantal, voor de onderwijsinstelling relevante, constructen uit de vragenlijst opgenomen, zoals de mate waarin studenten per school beschikten over motivatie en loopbaancompetenties. Gekozen is om voor elke onderwijsinstelling de scores gescheiden te houden zodat er geen vergelijkingsdiscussie tussen de verschillende onderwijsinstellingen kon ontstaan.

2.3 Meetinstrument

Het meetinstrument dat voor dit onderzoek is gebruikt betrof een vragenlijst bestaande uit 187 items van verschillende schalen. De volgende schalen zijn gebruikt voor het meten

van de constructen in het huidige onderzoek: employability, loopbaancompetenties en werkgerelateerde self-efficacy.

2.3.1 *Employability*

Het construct employability is gemeten door middel van een verkorte schaal voor interne en externe employability, deze schaal is deels gebaseerd op de inzetbaarheidschaal van De Witte (1992). Deze schaal bestaat uit 8-items, waarvan 4 items voor de subschaal 'interne employability' en 4 items voor de subschaal 'externe employability'. Een voorbeelditem van de subschaal interne employability is 'Ik ben in staat om bij mijn huidige werkgever door te stromen naar andere functies'. De Cronbach's alpha die voor deze schaal werd gevonden is .83. Een voorbeelditem van de subschaal externe employability is 'Ik ben in staat om makkelijk van werkgever te veranderen, als ik dat zou willen'. De Cronbach's alpha voor deze schaal is .84. De items zijn gescoord op een 5-punts Likertschaal, lopend van (1) 'helemaal eens' tot (5) 'helemaal oneens'. De volledige schaal is opgenomen in bijlage 1.

2.3.2 *Loopbaancompetenties*

Het construct loopbaancompetenties is gemeten door middel van de vragenlijst 'loopbaancompetenties'. Deze vragenlijst is ontwikkeld door Akkermans et al. (2009) en bestaat uit 32 items verdeeld over zes schalen; reflectie op motivatie (5 items); reflectie op kwaliteiten (5 items); netwerken (7 items); loopbaansturing (5 items); werkexploratie (5 items); en zelfprofilering (5 items).

Een voorbeelditem van de schaal *reflectie op motivatie* is 'Het is voor mij duidelijk wat ik wil bereiken in mijn loopbaan'. De Cronbach's alpha waarde van deze schaal is .83. Een voorbeelditem van de schaal *reflectie op kwaliteiten* is 'ik weet wat mijn sterke punten zijn in mijn werk' (Cronbach's alpha = .83). Een voorbeelditem van de schaal *netwerken* is 'Ik ken veel mensen binnen mijn werk die mij kunnen helpen met mijn loopbaan'(Cronbach's alpha = .86). Een voorbeelditem van de schaal *loopbaansturing* is: 'Ik maak voor mezelf duidelijke plannen voor mijn loopbaan' (Cronbach's alpha = .83). Een voorbeeldvraag van een item op de schaal *werkexploratie* is: 'Ik weet welke ontwikkelingen er zijn binnen mijn vakgebied' (Cronbach's alpha=.78). Een voorbeeldvraag op de schaal *zelfprofilering* is: 'Ik kan mijn kwaliteiten goed aan anderen laten zien' (Cronbach's alpha = .85). Alle items zijn gescoord op een 5-punts Likertschaal, lopend van (1) 'helemaal eens' tot (5) 'helemaal oneens'. De volledige schaal is opgenomen in bijlage 1.

2.3.3 *Werkgerelateerde self-efficacy*

Werkgerelateerde self-efficacy is gemeten met behulp van een 5-item schaal ontwikkeld door Ouweneel (2009). Een voorbeelditem van self-efficacy op het werk is ‘Als ik obstakels op mijn werk tegenkom, vind ik altijd wel een manier om deze te omzeilen’. De Cronbach’s alpha voor deze schaal is .82. Antwoorden zijn gescoord op een 5-punts Likert schaal, lopend van (1) ‘helemaal oneens’ tot (5) ‘helemaal eens’. De volledige schaal is opgenomen in bijlage 1.

2.4 Analyses

Voor het analyseren van de verkregen data werd gebruik gemaakt van het programma SPSS (SPSS inc., 2008). Het toetsen van de hypothesen is gedaan middels correlaties en regressieanalyse met interne en externe employability als afhankelijke variabele. Het mediatie effect van self-efficacy op de relatie tussen loopbaancompetenties en employability is getoetst met een mediatie analyse aan de hand van de methode van Baron & Kenny (1986).

Om de onderliggende structuur van het construct loopbaancompetenties te onderzoeken is een factoranalyse uitgevoerd. Hierbij is gekeken naar de samenhang tussen de 32 items van de zes schalen van het construct loopbaancompetenties en naar de mogelijkheid dit tot een schaal ‘loopbaancompetent’ te voegen en zodanig items te verwijderen om de data te reduceren, als naar de mogelijkheden om de schalen apart te toetsen in het model. Voor de schaal employability is met behulp van een factoranalyse gecontroleerd of het construct in de twee beoogde subschalen uiteenvalt; interne en externe employability.

Daarnaast is er voor het bepalen van de interne consistentie van de verschillende (sub)schalen middels een betrouwbaarheidsanalyse de Cronbach’s Alpha berekend.

3. Resultaten

3.1 Voorbewerking gegevens

Voorafgaand aan de statistische analyses is het databestand gecontroleerd op een aantal basisassumpties waaraan voldaan moet worden, alvorens een correcte analyse uit te kunnen voeren (Baarda, De Goede & Van Dijkum, 2003). Met behulp van histogrammen is de 'skewness' (scheefheid) en 'kurtosis' (gepiektheid) van de schalen onderzocht, waarvan de waarden tussen de -1 en +1 moeten liggen (Miles & Shevlin, 2005). Daarnaast is er gecontroleerd voor multi-collineariteit tussen de schalen die als onafhankelijke variabelen in het model zijn opgenomen, waarbij een tolerantie waarde van minder dan 0.1 en een VIF waarde van hoger dan 10 als een probleem wordt beschouwd (Field, 2005). Aan deze basisassumpties werd voldaan.

3.2 Factoranalyse

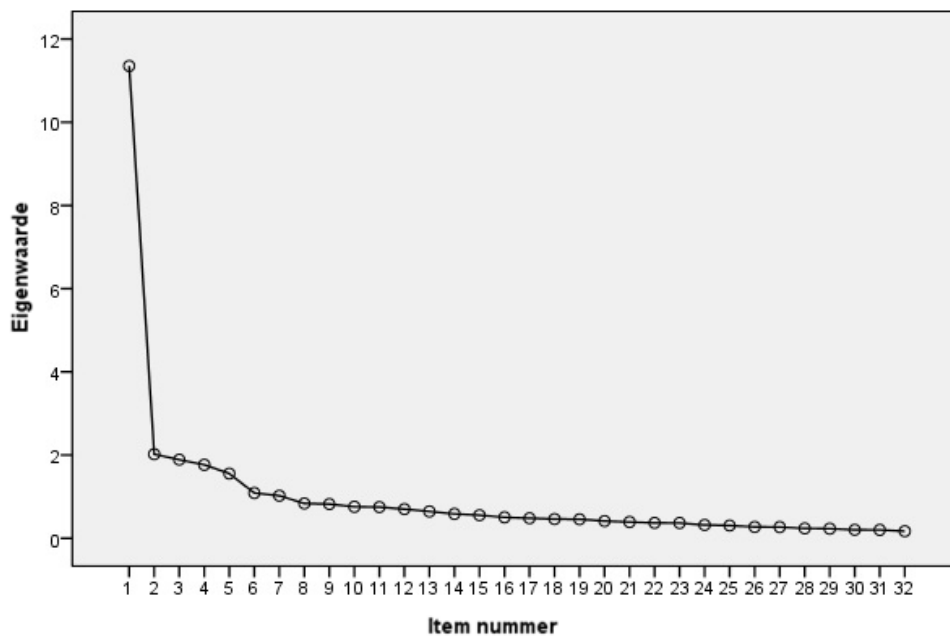
3.2.1. *Employability*

Voor de schaal employability is met behulp van een factoranalyse gecontroleerd of het construct in de twee beoogde subschalen uiteenviel; interne en externe employability. De analyse resulteerde in twee factoren, waarbij item 1 t/m 4 laadde op factor 1 (externe employability) en item 6 t/m 8 laadde op factor 2 (interne employability). Item 5, dat inhoudelijk interne employability beoogde te metten, laadde op beide factoren hoog en is daarom niet opgenomen in de uiteindelijke subschaal interne employability. Na verwijdering van item 5 werd de Cronbach's alpha van de subschaal interne employability .85. De Cronbach's alpha voor de subschaal externe employability bleef .84.

3.2.1. *Loopbaancompetenties*

Om de onderliggende structuur van de schalen in de vragenlijst voor loopbaancompetenties en de mogelijkheden tot het reduceren tot 1 factor te onderzoeken is een factoranalyse uitgevoerd in SPSS over alle 32 loopbaancompetentie items (N = 317). De KMO-waarde van 0.93 en de Chi-square van de Bartlett's Test of Sphericity van 5430.95 ($p < 0.01$) geven aan dat aan de voorwaarden om een factoranalyse te mogen doen voldaan is. De analyse resulteerde in een model waarin sprake is van zeven factoren met een eigenwaarde van boven de 1. Zoals valt te verwachten laat met name de eerste factor een sterke lading zien (zie figuur 1).

Figuur 1: *Scree plot factoranalyse loopbaancompetenties*



Op basis van de theorie waarop de loopbaancompetenties vragenlijst is gebaseerd is ervoor gekozen de forceren voor 6 factoren. Theoretisch kon worden aangenomen dat de items ook onderling sterk correleren, daarom werd gebruik gemaakt van een oblimin rotatie bij het roteren van de assen (correlatie tussen factoren is $>.3$). De resultaten van deze analyse zijn te zien in figuur 2.

Figuur 2: Factorloadingen 32 items op 6 geforceerde factoren

	Factor					
	1	2	3	4	5	6
Loopbaansturing2	,75					
Loopbaansturing4	,73					
Loopbaansturing1	,67					
Loopbaansturing3	,65					
Loopbaansturing5	,59					
Netwerken3		,77				
Netwerken4		,75				
Netwerken2		,72				
Netwerken6		,70				
Netwerken7		,66				
Netwerken1		,60				
Netwerken5		,57				
Reflectie op kwaliteiten2			,80			
Reflectie op kwaliteiten4			,77			
Reflectie op kwaliteiten1			,69			
Reflectie op kwaliteiten3			,59			

Reflectie op kwaliteiten5		,55	
Werkexploratie3			,83
Werkexploratie4			,72
Werkexploratie2			,72
Werkexploratie5			,70
Werkexploratie1			,60
Zelfprofilering1			-,81
Zelfprofilering2			-,77
Zelfprofilering5			-,73
Zelfprofilering4			-,61
Zelfprofilering3			-,50
Reflectie op motivatie2			,76
Reflectie op motivatie3			,74
Reflectie op motivatie4			,51
<i>Reflectie op motivatie1</i>	,46		,49
<i>Reflectie op motivatie5</i>	,34		,49

Uit figuur 2 blijkt dat de items ‘reflectie op motivatie 1’ en ‘reflectie op motivatie 5’ bij de oblimin rotatie laden op factor 1 en 6. Daarnaast laden zij wanneer gekeken wordt naar de communaliteiten onder de .50. Bij het samenvoegen van items tot 1 factor en het aanmaken van de 6 schalen werd ervoor gekozen deze items te verwijderen. Daarnaast zijn de items die zelfprofilering meten niet opgenomen in de samengevoegde factor 1 omdat deze onderling te sterk correleerden en met de mediator variabele werkgerelateerde self-efficacy.

Er werd een nieuwe schaal ‘loopbaancompetent’ aangemaakt met alle items die op factor 1 laden in de ongeroteerde factoranalyse, met uitzondering van reflectie op motivatie 1 en 5 en de 7 items van de schaal zelfprofilering. De schaal ‘loopbaancompetent’ bestaat uit 25 items en heeft een Cronbach’s alpha van .91.

Naar aanleiding van de tweede factoranalyse zijn de items reflectie op motivatie 1 en 5 uit de subschaal reflectie op motivatie verwijderd, omdat zij op 2 factoren laadden (zie figuur 3.2.2). De Cronbach’s alpha van deze subschaal werd na verwijdering van deze items .84. De overige subschalen zijn niet gewijzigd.

3.3 Correlatiematrix

In tabel 2 worden in een correlatiematrix per schaal de gemiddelden, standaardafwijkingen en de Pearson’s inter-correlatiecoëfficiënten (r) voor alle schalen weergegeven. Uit de correlatiematrix blijkt dat er sprake is van een significante positieve samenhang tussen alle schalen ($p < .01$). Verder kan uit de correlatiematrix worden opgemerkt dat met name zelfprofilering sterk correleert met de andere loopbaancompetenties en

werkgerelateerde self-efficacy ($r > .50$). Dit ligt in de lijn der verwachting omdat inhoudelijk de items van zelfprofilering en self-efficacy sterk overeenkomen. De kans bestaat echter dat zij hetzelfde meten en omdat dit kan leiden tot vertekening van de gevonden verbanden tussen deze variabelen, wordt ervoor gekozen de competentie zelfprofilering niet mee te nemen in de hoofdanalyses.

Tabel 2.

Beschrijvende statistieken, Cronbach's alpha's en Pearson's correlaties van de schalen (n=217)

Constructen	Schalen	M	SD	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Employability	1 Intern	3,38	,79	.85								
	2 Extern	3,43	,83	.35	.84							
Loopbaan-competenties	3 Reflectie op motivatie	4,05	,65	.28	.16	.82						
	4 Reflectie op kwaliteiten	3,82	,61	.21	.22	.50	.83					
	5 Netwerken	3,60	,64	.33	.34	.51	.41	.86				
	6 Loopbaansturing	3,40	,72	.27	.25	.48	.42	.39	.83			
	7 Werkexploratie	3,55	,64	.28	.38	.37	.42	.46	.51	.78		
	8 Zelfprofilering	3,77	,62	.36	.25	.52	.50	.50	.51	.49	.85	
Self-efficacy	9 Werkgerelateerd	3,55	,56	.35	.29	.38	.40	.38	.39	.44	.52	.82

* Alle Pearson's correlatiecoëfficiënten zijn significant gevonden op een $p < 0.01$ waarde (2-zijdig).

** Op de diagonale as worden de Cronbach's alpha vetgedrukt, cursief weergegeven

3.4 Analyse hoofdeffecten

3.4.1 Loopbaancompetenties en interne employability

De eerste hypothese stelt dat naarmate een persoon zichzelf meer loopbaan-competenties toekent, hij of zij de kans op een baan *binnen* het huidige bedrijf hoger zal inschatten. Verwacht wordt daarom dat de loopbaancompetenties positieve samenhang vertonen met interne employability. Hypothese 1a stelde dat de competentie reflectie op motivatie een positieve samenhang vertoont met interne employability. Er werd een significant verband gevonden ($r = .28$; $p < .01$). Hypothese 1b stelde dat de competentie reflectie op kwaliteiten een positieve samenhang vertoont met interne employability. Er werd een significant verband gevonden ($r = .21$; $p < .01$). Hypothese 1c stelde dat de competentie netwerken een positieve samenhang vertoont met interne employability. Er werd een significant verband gevonden ($r = .33$; $p < .01$). Hypothese 1d stelde dat de competentie loopbaansturing een positieve samenhang vertoont met interne employability. Er werd een significant verband gevonden ($r = .27$; $p < .01$). Hypothese 1e stelde dat de competentie werkexploratie een positieve samenhang vertoont met interne employability. Er werd een significant verband gevonden ($r = .28$; $p < .01$). Tussen alle vijf de loopbaancompetenties en

interne employability is sprake van een positieve samenhang. Hypothese 1a t/m 1e kunnen dus worden bevestigd.

Wanneer alle 5 de loopbaancompetenties in een meervoudige regressieanalyse worden opgenomen als voorspellers van interne employability, blijkt enkel de competentie netwerken ($\beta=.19$; $p < .01$) nog significant bij te dragen aan de variantie in de afhankelijke variabele interne employability. Deze vijf competenties verklaren in het model gezamenlijk 13,5% van de variantie in interne employability (zie tabel 3).

Tabel 3.

Resultaat multiple regressieanalyse van loopbaancompetenties op interne employability

		Interne employability				Adjusted R ²
		B	SE B	β	p	
<i>Model</i>						,135
Loopbaancompetenties	Reflectie op motivatie	,13	,09	,10	.14	
	Reflectie op kwaliteiten	-,01	,09	-,04	.95	
	Netwerken	,26	,09	,19**	.00**	
	Loopbaansturing	,10	,08	,09	.42	
	Werkexploratie	,16	,09	,12	.07	

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

3.4.2 Loopbaancompetenties en externe employability

De tweede hypothese stelt dat de loopbaancompetenties positieve samenhang vertonen met externe employability. Naarmate een persoon meer loopbaancompetenties bezit, zal hij of zij de kans op een baan *buiten* het huidige bedrijf hoger inschatten. Hypothese 2a stelde dat de competentie reflectie op motivatie een positieve samenhang vertoont met externe employability. Er werd een significant verband gevonden ($r = .16$; $p < .01$). Hypothese 2b stelde dat de competentie reflectie op kwaliteiten een positieve samenhang vertoont met externe employability. Er werd een significant verband gevonden ($r = .22$; $p < .01$). Hypothese 2c stelde dat de competentie netwerken een positieve samenhang vertoont met externe employability. Er werd een significant verband gevonden ($r = .34$; $p < .01$). Hypothese 2d stelde dat de competentie loopbaansturing een positieve samenhang vertoont met externe employability. Er werd een significant verband gevonden ($r = .25$; $p < .01$). Hypothese 2e stelde dat de competentie werkexploratie een positieve samenhang vertoont met externe employability. Er werd een significant verband gevonden ($r = .38$; $p < .01$). Er is dus sprake van positieve samenhang tussen alle vijf de loopbaancompetenties en externe employability. Hypothese 2a t/m 2e kunnen dus worden bevestigd.

Tevens is voor externe employability onderzocht welke competenties gezamenlijk de variantie het beste voorspellen. Wanneer de 5 de loopbaancompetenties in een meervoudige regressieanalyse worden opgenomen als voorspellers van externe employability, blijken enkel de competentie netwerken ($\beta=.23$; $p < .01$) en werkexploratie ($\beta=.26$; $p < .01$) een significante bijdrage te leveren. De vijf competenties verklaren in dit model gezamenlijk totaal 17,1% van de variantie in externe employability (zie tabel 4).

Tabel 4.

Resultaat multiple regressieanalyse van loopbaancompetenties op externe employability

		Externe employability				
		B	SE B	β	p	Adjusted R ²
Model		,17				
Loopbaancompetenties	Reflectie op motivatie	-,12	,08	-,11	.11	
	Reflectie op kwaliteiten	,06	,08	,05	.48	
	Netwerken	,28	,08	,23**	.00**	
	Loopbaansturing	,05	,07	,05	.42	
	Werkexploratie	,31	,08	,26**	.00**	

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

3.5. Mediatie effect werkgerelateerde self-efficacy

Aan de hand van de methode van Baron en Kenny (1986) is het mediatie effect van werkgerelateerde self-efficacy op de relatie tussen loopbaancompetent en interne- en externe employability onderzocht. Baron en Kenny (1986) onderscheiden vier ‘stappen’ voor mediatie, deze stappen zullen voor de hypothese worden besproken. Met behulp van de Sobel-test zal worden gecontroleerd of het mediatie effect significant is.

3.5.1 Mediatie effect op interne employability

Hypothese 3a veronderstelt dat werkgerelateerde self-efficacy optreedt als mediator in de relatie tussen loopbaancompetent en interne employability. Om dit te toetsen is allereerst gekeken naar de relatie tussen loopbaancompetent en interne employability. Er werd een significante relatie gevonden tussen loopbaancompetent en interne employability ($\beta = .37$; $p < .01$). Hiermee kan worden geconcludeerd dat het totale effect in het mediatiemodel bestaat en voldaan is aan de eerste stap van mediatie volgens Baron & Kenny (1986). Vervolgens is stapsgewijs het indirecte effect onderzocht (pad a en b). De samenhang tussen loopbaancompetent en werkgerelateerde self-efficacy (pad a) bleek significant ($\beta = .53$; $p < .01$). Het tweede pad van het indirecte effect, de samenhang tussen werkgerelateerde self-efficacy en interne employability (pad b), bleek eveneens significant ($\beta = .35$, $p < .01$). Aan stap twee en drie van Baron & Kenny kon worden voldaan.

Tabel 5.

Resultaat toetsing van mediatie van werkgerelateerde self-efficacy tussen loopbaancompetenties en interne employability

	Interne employability	
	β	Adjusted R2
Loopbaancompetent	.37**	.14
Stap 4		.17
Loopbaancompetent	.26**	
Self-efficacy werk	.22**	

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

Tabel 7 laat de resultaten van de vierde stap zien, waarbij werkgerelateerde self-efficacy constant wordt gehouden om te onderzoeken of er sprake is van partiële of volledige mediatie. In tabel 7 onder stap 2 is aan de dalende betawaarde van loopbaancompetent te zien dat het directe effect tussen loopbaancompetent en interne employability afneemt wanneer werkgerelateerde self-efficacy aan de analyse wordt toegevoegd. Om te onderzoeken of deze daling kan worden verklaard door een mediatie effect van werkgerelateerde self-efficacy is er een Sobel-test uitgevoerd. Dit indirecte effect van werkgerelateerde self-efficacy is door de Sobel-test significant bevonden ($t = 5.62, p < .01$). Werkgerelateerde self-efficacy treedt op als partiële mediator in de relatie tussen loopbaancompetent en interne employability. Procentueel verloopt 42,3% van de relatie tussen loopbaancompetenties en interne employability via de mediator werkgerelateerde self-efficacy. Hypothese 3a kan worden bevestigd.

3.5.2 Mediatie effect op externe employability

Hypothese 3b veronderstelde dat werkgerelateerde self-efficacy optreedt als mediator in de relatie tussen loopbaancompetent en externe employability. Er werd allereerst een significante relatie gevonden voor een totaal effect tussen loopbaancompetent en externe employability ($\beta = .38 ; p < .01$). Daarnaast hangen loopbaancompetent en werkgerelateerde self-efficacy positief samen ($\beta = .53 ; p < .01$) en heeft werkgerelateerde self-efficacy een significante positieve samenhang met externe employability ($\beta = .29 ; p < .01$). Pad a en b kunnen worden bevestigd, er is sprake van een indirect effect.

Tabel 6.

Resultaat toetsing van mediatie van werkgerelateerde self-efficacy tussen loopbaancompetenties en externe employability

Externe employability

	β	Adjusted R2
Loopbaancompetent	.37**	.14
Stap 4		.15
Loopbaancompetent	.30**	
Self-efficacy werk	.13**	

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

In tabel 6 is de afname in het directe effect tussen loopbaancompetent en externe employability te zien wanneer werkgerelateerde self-efficacy aan de analyse wordt toegevoegd. Het indirecte effect van werkgerelateerde self-efficacy is door de Sobeltest significant bevonden ($t = 4.86, p < .01$). Werkgerelateerde self-efficacy treedt op als partiële mediator in de relatie tussen loopbaancompetent en externe employability. Hypothese 3b kan worden bevestigd. Procentueel verloopt 23,3% van de relatie tussen loopbaancompetent en externe employability via de mediator werkgerelateerde self-efficacy.

4. Discussie

In dit onderzoek is gekeken naar de relatie tussen loopbaancompetenties en interne en externe employability. Onderzocht is in hoeverre het beschikken over loopbaancompetenties eraan bijdraagt dat jonge, middelbaar opgeleide werknemers zichzelf als inzetbaar ('employable') ervaren op de arbeidsmarkt. Daarnaast is onderzocht of self-efficacy optreedt als mediator in dit verband. Om dit mediatie effect te onderzoeken is een factoranalyse uitgevoerd om de loopbaancompetenties tot één construct te vormen.

4.1 Interpretatie resultaten

Ten aanzien van de relatie tussen loopbaancompetenties en employability was de verwachting dat werknemers die (meer) loopbaancompetenties bezitten, tevens een grotere mate van inzetbaarheid ('employability') ervaren. De eerste hypothese veronderstelde dat naarmate een persoon hoger scoort op de loopbaancompetenties, hij of zij de kans op een baan *binnen* het huidige bedrijf (interne employability) hoger zal inschatten. Aansluitend veronderstelde de tweede hypothese dat naarmate een persoon hoger scoort op de loopbaancompetenties, hij of zij de kans op een baan *buiten* het huidige bedrijf (externe employability) hoger zal inschatten. Uit de resultaten blijkt dat beide hypothesen kunnen worden bevestigd. Er blijkt een positieve samenhang te zijn tussen iedere loopbaancompetentie en interne en externe employability. Deze resultaten komen overeen met bevindingen uit eerder onderzoek die tevens positieve verbanden vonden tussen loopbaancompetenties en subjectief waargenomen loopbaansucces en employability (Eby et al., 2003; Kuipers et al., 2006; Raemdonk et al., 2008). Op basis van deze resultaten kan gesteld worden dat naarmate een werknemer hoger scoort op een afzonderlijke loopbaancompetentie, hij of zij zich meer inzetbaar voelt op de arbeidsmarkt.

Ook is onderzocht hoeveel variantie de loopbaancompetenties verklaren wanneer zij gezamenlijk worden ingevoerd als voorspeller van employability. Wanneer de competenties als gezamenlijke voorspeller worden ingevoerd, blijken nog maar enkele competenties een significante bijdragen leverden. Voor de afhankelijke variabele interne employability bleek enkel nog de competentie *netwerken* een significante bijdrage te leveren aan de variantie in interne employability. Voor externe employability bleken enkel de competenties *netwerken* en *werkexploratie* nog significant bij te dragen. Een verklaring voor deze resultaten is dat door de onderling sterke correlatie van de competenties er sprake is van *multicollineariteit* wanneer zij als gezamenlijke voorspeller worden opgenomen in één model (Siero, Huisman & Kier, 2009). Door de samenhang zijn de afzonderlijke effecten van de competenties op interne

of externe employability niet meer goed te splitsen. Dit houdt in dat de competenties waarschijnlijk hetzelfde deel van de variantie in employability verklaren en niet ieder een uniek deel. Alleen de competenties *netwerken* en *werkexploratie* blijken een unieke bijdrage te leveren aan interne en externe employability.

De sterke onderlinge samenhang van de competenties is wel een reden tot de aanname dat er één onderliggend construct ten grondslag ligt aan de competenties. Door middel van een factoranalyse is deze aanname onderzocht en is er één schaal gevormd; 'loopbaancompetent'. Deze schaal bevat de totale mate waarin een persoon zich competent voelt zijn loopbaan vorm te geven. Met behulp van deze schaal is het mediatie effect van werkgerelateerde self-efficacy op de relatie tussen loopbaancompetenties en interne en externe employability onderzocht. Verwacht werd dat een deel van deze relatie via de werkgerelateerde self-efficacy wordt gemedieëerd, omdat verschillende studies uitwijzen werknemers met een hoge self-efficacy meer loopbaansucces waarnemen en self-efficacy het 'geloof' dat iemand waardevol is voor zijn/haar huidige en toekomstige werkgever(s) beïnvloedt (Day & Allen, 2004; Eby et al., 2003).

Op basis van de resultaten kan worden geconcludeerd dat werkgerelateerde self-efficacy treedt op als partiële mediator in zowel de relatie tussen loopbaancompetenties en interne employability als externe employability. 42,3% van de relatie tussen loopbaancompetenties en *interne* employability verloopt via de mediator werkgerelateerde self-efficacy. Er blijft echter nog een direct effect bestaan tussen de loopbaancompetenties en de waargenomen employability. Daarnaast neem de verklaarde variantie wanneer self-efficacy als mediator in het verband wordt opgenomen maar met een kleine 3% toe. Tezamen verklaren loopbaancompetenties en werkgerelateerde self-efficacy maar 17% van de variantie in interne employability. Een verklaring hiervoor zou kunnen zijn dat een werknemer bij het inschatten van zijn kans op een andere baan binnen het huidige bedrijf, naast het bezitten van loopbaancompetenties en werkgerelateerde self-efficacy, ook op andere factoren baseert.

In de relatie tussen loopbaancompetenties en *externe* employability is er tevens sprake van een partiële mediatie effect van werkgerelateerde self-efficacy. 23,3% van deze relatie verloopt via de mediator werkgerelateerde self-efficacy. Alhoewel dit nog steeds een aanzienlijk deel van de relatie is, is er sprake van een halvering van de invloed van de mediator opzichte van het mediatie effect bij *interne* employability. Het verschil kan wellicht worden verklaard doordat de onderzoeksgroep bestaat uit relatief jonge werknemers. Deze groep heeft nog maar weinig ervaring met het werken bij andere organisaties. Bij het vormen van iemand (werkgerelateerde) self-efficacy speelt eerdere ervaring een rol (Bandura, 1982;

Gist & Mitchell, 1992). Een verklaring voor een kleiner mediatie effect van werkgerelateerde self-efficacy op de inschatting van de kans op een andere baan, buiten de huidige organisatie zou het ontbreken van ervaring met andere organisaties kunnen zijn.

4.2 Kritische kanttekeningen bij het huidige onderzoek

Hoewel deze studie een aantal interessante resultaten heeft opgeleverd, heeft het ook een aantal beperkingen waar kritisch naar gekeken dient te worden. Allereerst is in het onderzoek gebruik gemaakt van een cross-sectioneel design. Er is maar op één moment in het leven van de respondenten een meting verricht, hierdoor kunnen er geen uitspraken worden gedaan betreffende de causaliteit van de bevindingen met betrekking tot inzetbaarheid. Hoewel in longitudinaal onderzoek door De Vos, Clippeleer & DeWilde (2009) aanwijzingen zijn gevonden voor een causaal verband tussen pro-actief loopbaangerelateerd gedrag en waargenomen loopbaansucces, zijn deze variabelen niet geheel generaliseerbaar naar het huidige onderzoek. In eventueel vervolgonderzoek zou een longitudinaal onderzoek dan ook het aangewezen design zijn om meer inzicht te verschaffen over de casualiteit van de relatie van loopbaancompetenties en employability.

Daarnaast zijn er beperkingen met betrekking tot de onderzoekspopulatie. De respondenten bleken voor het overgrote deel werkzaam te zijn in de agrarische en dierenwelzijn sector. Het is aannemelijk dat banen in deze sectoren een specifiek profiel vereisen voor werknemers. Bovendien is de aard van het werk zijn over het algemeen gericht op de uitvoering van fysieke taken. Wellicht dat werknemers werkzaam in andere sectoren, waarbij andere competenties van belang zijn en bijvoorbeeld de mentale inspanning het grootste deel van de werklast betreft, andere aspecten in ogenschouw nemen dan de huidige steekproef. Men kan zich hierdoor afvragen in hoeverre de resultaten generaliseerbaar zijn voor de gehele (MBO opgeleide) populatie. Door een bredere steekproef te nemen in vervolgonderzoek kan men hier met meer zekerheid uitspraken over doen.

Ook moeten er kritische kanttekeningen geplaatst worden bij de gebruikte vragenlijst. Zo is deze oorspronkelijk opgesteld voor mensen die hoger onderwijs hebben genoten. Alhoewel vooraf het taalniveau is aangepast op de doelgroep, bleek bij de afname van de vragenlijst dat sommige moeilijke woorden zoals 'bedeesd' en 'verloopintentie' niet bekend waren bij een aantal respondenten. Dit zou ertoe geleid kunnen hebben dat bepaalde vragen foutief zijn beantwoord. Ook was de totale vragenlijst met 187 vragen tamelijk lang. Als gevolg hiervan is het denkbaar dat niet alle vragen met dezelfde inzet en concentratie gemaakt zijn, en daardoor items aan het eind van de vragenlijst een minder hoge betrouwbaarheid hebben.

dan items aan het begin van de vragenlijst. In vervolgonderzoek zou het daarom raadzaam zijn om het meetinstrument korter te maken en de moeilijke woorden te vervangen door woorden die door allen MBO studenten begrepen worden. Dit kan vervolgens eenvoudig getest worden door een pretest te houden onder enkele MBO studenten om vast te stellen of de vernieuwde vragenlijst verbeterd is op de eerder genoemde punten.

Tenslotte is het belangrijk op te merken dat de vragenlijst de subjectieve waarneming op employability toetst, ofwel in hoeverre respondenten zelf schatten hoe groot de kans is op een andere of betere baan. Hoewel de subschalen interne en externe employability schaal voldoende betrouwbaar gebleken (Cronbach's alpha .84, respectievelijk .85), kan men zich afvragen in hoeverre de jonge respondenten zelf adequaat kunnen inschatten hoe groot de kans is op een baan. Zij hebben als startende werknemers immers nog weinig ervaring met de arbeidsmarkt. Wanneer men ook objectief inzicht heeft in de daadwerkelijke baan mogelijkheden van de respondenten kunnen er meer valide conclusies aan worden verbonden.

4.3 Wetenschappelijke implicaties en suggesties voor vervolgonderzoek

Het huidige onderzoek heeft een aantal interessante wetenschappelijke inzichten en suggesties voor toekomstig onderzoek opgeleverd. De loopbaancompetenties waarover een werknemer beschikt, blijken positief samen te hangen met de inschatting die een werknemer maakt op de kans op een andere of betere baan binnen en/of buiten de huidige organisatie. Daarnaast suggereren de resultaten dat een deel van deze relatie verloopt via de mate van werkgerelateerde self-efficacy waarover de werknemer beschikt. Deze resultaten impliceren dat het ontwikkelen van loopbaancompetenties en de mate van werkgerelateerde self-efficacy een belangrijke rol spelen bij het vergroten van de employability. Vervolgonderzoek is echter nodig om causale verbanden te kunnen leggen en de resultaten praktisch te kunnen implementeren.

De voornaamste focus van dit onderzoek is het (zelf waargenomen) perspectief van het individu geweest. Dit heeft er toe geleid dat door de resultaten een stuk inzicht is verschaft in persoonlijke eigenschappen en de subjectieve waarneming van factoren die van invloed zijn op de loopbaanontwikkeling en inzetbaarheid van MBO opgeleide werknemers. Zoals eerder gesteld is het in vervolgonderzoek nuttig om naast de subjectieve waarneming, ook objectief te meten.

....

4.3 Conclusie

In dit onderzoek is er gekeken naar de relatie tussen loopbaancompetenties en interne en externe employability bij 317 leerlingen die zich in het laatste- en een na laatste leerjaar van hun MBO opleiding bevonden. Onderzocht is in hoeverre het beschikken over loopbaancompetenties eraan bijdraagt dat zij zichzelf als inzetbaar ('employable) ervaren op de arbeidsmarkt. Daarnaast is onderzocht of werkgerelateerde self-efficacy optreedt als mediator in dit verband. Voor het onderzoek zijn vragenlijsten afgenomen. Zoals verwacht werd er een positieve samenhang tussen de afzonderlijke zes loopbaancompetenties en zelf waargenomen interne en externe employability gevonden. Daarnaast trad werkgerelateerde self-efficacy op als partiële mediator in dit verband.

5. Referentielijst

- Ajzen, I. (1991). The theory of planned behavior. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 50(2), 179-211.
- Akkermans, T. J., Brenninkmeijer, V., & Blonk, R. (2008). CareerSkills: Een Interventie ter Stimulering van de Loopbaanontwikkeling van Starters op de Arbeidsmarkt. Niet gepubliceerd.
- Akkermans, T. J., Brenninkmeijer, V., & Blonk, R. (2009). Vragenlijst Loopbaancompetenties. Niet gepubliceerd.
- Ardts, J. (2006). De nieuwe context. In G. Smit, H. Verhoeven & A. Driessen (Eds.), *Personeelselectie en assessment* (pp. 1-10). Assen: Van Gorcum.
- Armitage, C. J., & Connor, M. (2001). Efficacy of the theory of planned behaviour: A meta analytic review. *British Journal of Social Psychology*, 40, 471-499.
- 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.
- Arthur, M. B. (1994). The boundaryless career: A new perspective for organizational inquiry. *Journal of Organizational Behavior*, 15(4), 295-306.
- Arthur, M. B., Khapova, S. N., & Wilderom, C. P. M. (2005). Career success in a boundaryless career world. *Journal of Organizational Behavior*, 26(2), 177-202.
- Bandura, A. (1982). Self-efficacy mechanism in human agency. *American Psychologist*, 37, 122-147.
- Bandura, A. (1986). *Social foundations of thought and action: A social cognitive theory*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Berntson, E., & Marklund, S. (2007). The relationship between perceived employability and subsequent health. *Work and Stress*, 21(3), 279-292.
- Blenkinsopp, J., & Zdunczyk, K. (2005). Making sense of mistakes in managerial careers. *Career Development International*, 10, 359-374.

- Blustein, D. L. (1989). The role of goal instability and career self-efficacy in the career exploration process. *Journal of Vocational Behavior*, 35(2), 194-203.
- Briscoe, J. P., Hall, D. T. (2006). The Interplay of Boundaryless and Protean Careers: Combinations and implications. *Journal of Vocational Behavior*, 69, 4–18.
- Chan, D. (2000). Understanding adaptation to changes in the work environment: Integrating individual difference and learning perspectives. *Research in Personnel and Human Resource Management*, 18, 1–42.
- Clarke, M., & Patrickson, M. (2008). The new covenant of employability. *Employee Relations*, 30, 121-141.
- Day, R., & Allen, T. D. (2004). The relationship between career motivation and self-efficacy with protege career success. *Journal of Vocational Behavior*, 64(1), 72-91.
- Defillippi, R. J., & Arthur, M. B. (1994). The Boundaryless Career: A Competency Based Perspective. *Journal of Organizational Behavior*, 15(4), 307-324.
- DeFillippi, R. J., & Arthur, M. B. (1996). Boundaryless contexts and careers: A competency based perspective. In M. B. Arthur, & D. M. Rousseau (Eds.), *The boundaryless career: A new employment principle for a new organizational era*. (pp. 116-131). New York: Oxford University Press.
- De Cuyper, N., Bernhard-Oettel, C., Berntson, E., De Witte, H., & Alarco, B. (2008). Employability and employees' well-being: Mediation by job insecurity. *Applied Psychology*, 57(3), 488-509.
- De Cuyper, N., & De Witte, H. (2007). Job insecurity and employability among temporary workers: A theoretical approach based on the psychological construct. In N. Naswall, J. Hellgren & M. Sverke (Eds.), *The individual in changing work life* (pp. 99-105). Cambridge: University Press.
- De Grip, A. (2001). Dynamiek op de arbeidsmarkt en de employability van de werkenden. *Tijdschrift Voor Arbeidsvraagstukken*, 17(3), 213-221.
- De Vos, A., De Clippeleer, I., & Dewilde, T. (2009). Proactive career behaviours and career success during the early career. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 82, 761-777.

- De Vos, A., & Soens, N. (2008). Protean attitude and career success: The mediating role of self-management. *Journal of Vocational Behavior*, 73(3), 449-456.
- De Witte, H. (1999). Job insecurity and psychological well-being: Review of the literature and exploration of some unresolved issues. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 8(2), 155-177.
- 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.
- Feyter, M. de, Smulders, P. & Vroome, E. de (2001). De inzetbaarheid van mannelijke en vrouwelijke werknemers. Kenmerken van invloed. *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, 17, 47-59
- Fugate, M., Kinicki, A. J., & Ashforth, B. E. (2004). Employability: A psychosocial construct, its dimensions, and applications. *Journal of Vocational Behavior*, 65(1), 14-38.
- Gist, M. E., & Mitchell, T. R. (1992). Self-efficacy: A theoretical analysis of its determinants and malleability. *Academy of Management Review*, 12, 472-485.
- Heslin, P. A. (2005). Conceptualizing and Evaluating Career Success. *Journal of Organizational Behavior*, 26, 113-136.
- Horn, T. (2005). Over competentienmanagement en employability. Alphen a/d Rijn: Kluwer.
- Kuijpers, A. C. T., Schyns, B., & Scheerens, J. (2006). Career Competencies for Career Success. *The Career Development Quarterly*, 55, 168-178.
- Lindbeck, A. & Snower, D. J., 2000, Multitask learning and the reorganization of work - From Tayloristic to Holistic organization, *Journal of Labor Economics*, 18(3), 353-376.
- Millar, R., & Shevlin, M. (2003). Predicting career information-seeking behavior of school pupils using the theory of planned behavior. *Journal of Vocational Behavior*, 62(1), 26-42.
- Mueller, E., & Spitz-Oener, A. (2006). Managerial Ownership and Company Performance in German Small and Medium-Sized Private Enterprises. *German Economic Review*, 7(2), 233-247.

- O'Neill, B.S., & Mone, M.A. (1998). Investigating equity sensitivity as a moderator of relations between self-efficacy and workplace attitudes. *Journal of Applied Psychology*, 83, 805-16.
- Raemdonk, I., De Grip, A., Segers, M., Thijssen, J., & Valcke, M. (2008). Zelfsturing in leren en loopbaan als predictoren van employability bij laaggeschoolde werknemers. *Gedrag en Organisatie*, 21(4), 386-405.
- Rothwell, A., Jewell, S., & Hardie, M. (2009). Self-perceived employability: Investigating the responses of post-graduate students. *Journal of Vocational Behavior*, 75(2), 152-161.
- 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.
- Schyns, B., Torck, N., & Gössling, T. (2007). Turnover intention and preparedness for change: Exploring leader-member exchange and occupational self-efficacy as antecedents of two employability predictors, *Career Development International*, 12 (7), 660 – 679
- Schyns, B., Von Collani, G. (2002), "A new occupational self-efficacy scale and its relation to personality constructs and organisational variables", *European Journal of Work and Organizational Psychology*, Vol. 11 pp.219-41.
- Seibert, S. E., Crant, J. M., & Kraimer, M. L. (1999). Proactive personality and career success. *Journal of Applied Psychology*, 84(3), 416–427.
- 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.
- Smith, V. (2010). Review article: Enhancing employability: Human, cultural, and social capital in an era of turbulent unpredictability. *Human Relations*, 63(2), 279-300.
- Sullivan, S. E., & Baruch, Y. (2009). Advances in career theory and research: A critical review and agenda for future exploration. *Journal of Management*, 35(6), 1542-1571.

- Van Dam, K. (2004). Antecedents and consequences of employability-orientation. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 13, 29-51.
- Van Emmerik, I. J. H., & Euwema, M. C. (2007). The aftermath of organizational restructuring: Destruction of old and development of new social capital. *Journal of Managerial Psychology*, 23, 833-849.
- Van Yperen, N.W., & Snijders, T.A.B. (2000). A multilevel analysis of the demands-control model: is stress at work determined by factors at the group level or the individual level. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5, 182-90.
- Verbruggen, M., Forrier, A., Sels, L. & Vandenbrande, T. (2005). *Draagvlak voor een recht op externe loopbaanbegeleiding. Een marktstudie*. Leuven: Onderzoekscentrum Personeel & Organisatie (TEW).

Bijlage 1 – De Vragenlijst

Beste deelnemer,

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

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

Loopbaancompetenties

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

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

Het is voor mij duidelijk wat ik wil bereiken in mijn loopbaan.	1	2	3	4	5
Ik weet wat ik leuk vind in mijn werk.	1	2	3	4	5
Ik heb een duidelijk beeld van wat ik interessant vind in mijn werk.	1	2	3	4	5
Ik weet wat voor mij belangrijk is in mijn loopbaan.	1	2	3	4	5
Ik heb duidelijk voor ogen wat mijn passies zijn.	1	2	3	4	5
Ik weet wat mijn sterke punten zijn in mijn werk.	1	2	3	4	5
Ik ken mijn eigen beperkingen in mijn werk.	1	2	3	4	5
Het is voor mij helder wat mijn zwakke punten zijn in mijn werk.	1	2	3	4	5
Ik ben me bewust van mijn talenten in mijn werk.	1	2	3	4	5
Ik weet over welke vaardigheden ik beschik.	1	2	3	4	5
Ik ken veel mensen <u>binnen</u> mijn werk die mij kunnen helpen met mijn loopbaan.	1	2	3	4	5

Ik ken veel mensen <u>buiten</u> mijn werk die mij kunnen helpen met mijn loopbaan.	1 2 3 4 5
Ik weet welke mensen in mijn omgeving mij kunnen helpen met mijn loopbaan.	1 2 3 4 5
Ik ken de juiste mensen om mij te kunnen helpen met mijn loopbaan.	1 2 3 4 5
Ik weet hoe ik nieuwe mensen kan leren kennen die mij kunnen helpen bij mijn loopbaan.	1 2 3 4 5
Ik weet hoe ik mensen in mijn netwerk om hulp kan vragen.	1 2 3 4 5
Ik kan de juiste mensen benaderen om mij te helpen met mijn loopbaan.	1 2 3 4 5
Ik maak voor mezelf duidelijke plannen voor mijn loopbaan.	1 2 3 4 5
Ik weet wat ik over een jaar bereikt wil hebben in mijn loopbaan.	1 2 3 4 5
Ik maak een planning voor wat ik wil bereiken in mijn loopbaan.	1 2 3 4 5
Ik stel voor mezelf doelen die ik wil bereiken in mijn loopbaan.	1 2 3 4 5
Ik weet wat ik over vijf jaar bereikt wil hebben in mijn loopbaan.	1 2 3 4 5
Ik weet welke ontwikkelingen er zijn binnen mijn vakgebied.	1 2 3 4 5
Ik onderzoek de mogelijkheden die er voor mij zijn om me verder op te laten leiden.	1 2 3 4 5
Ik ga op zoek naar de ontwikkelingen binnen mijn vakgebied.	1 2 3 4 5
Ik verken wat de mogelijkheden voor mij zijn op de arbeidsmarkt.	1 2 3 4 5
Ik ga na wat ik voor verschillende soorten werk uit zou kunnen voeren.	1 2 3 4 5
Ik kan duidelijk aan anderen laten merken waar ik goed in ben in mijn werk.	1 2 3 4 5
Ik weet hoe ik aan mijn omgeving moet laten zien wat ik leuk vind in mijn werk.	1 2 3 4 5
Ik ben in staat aan mensen duidelijk te maken wat ik wil bereiken in mijn loopbaan.	1 2 3 4 5
Ik kan aan mijn omgeving laten zien wat ik belangrijk vind in mijn werk.	1 2 3 4 5
Ik kan mijn kwaliteiten goed aan anderen laten zien.	1 2 3 4 5

Zelfvertrouwen op het werk

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

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

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

Inzetbaarheid

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

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

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

Hartelijk dank voor je bijdrage aan ons onderzoek!

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

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

Naam:.....

E-mail adres:.....

nee, ik wil de resultaten van het onderzoek niet ontvangen

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

Naam:

Geboortedatum:

E-mail adres: