



Universiteit Utrecht

Herwaardering van oudere werknemers?

**De mediërende rol van employability in de relatie
tussen taakeisen, energiebronnen en welzijn.**

Master thesis

Naam: Marijke Valstar

Studentnummer: 0426377

Studie: Master Arbeids- en Organisatie Psychologie

Faculteit Sociale Wetenschappen, Universiteit Utrecht

Begeleidende docent: Dr. Maria Peeters

Tweede beoordelaar: Dr. Phil Heiligers

Datum: Maart 2010

<u>Inhoudsopgave</u>	<u>Pagina</u>
Voorwoord	4
Samenvatting	5
Abstract	5
1. Inleiding	6
1.1 Introductie	6
1.2 Employability	7
1.3 Employability van jongere en oudere werknemers	8
1.4 Leeftijd en welzijn	9
1.5 Job Demands- Resources model	10
1.6 De mediërende rol van employability in de relatie tussen taakeisen en burnout	11
1.7 De mediërende rol van employability in de relatie tussen energiebronnen en bevlogenheid	12
1.8 Huidig onderzoek	14
2. Methoden	15
2.1 Participanten	15
2.2 Procedure	15
2.3 Meetinstrumenten	16
3. Resultaten	19
3.1 Verschil tussen jongere en oudere werknemers	19
3.2 Correlatie analyses	21
3.3 Mediatie analyses	23

<u>Inhoudsopgave</u>	<u>Pagina</u>
4. Conclusie en discussie	29
4.1 Bevindingen	29
4.2 Theoretische implicaties	30
4.3 Praktische implicaties	30
4.4 Beperkingen van het onderzoek	31
4.5 Aanbevelingen voor vervolgonderzoek	32
6. Referentielijst	34
Bijlage 1. Vragenlijst	37

Voorwoord

Voor u ligt mijn Master thesis. Het is de afsluiting van mijn studie psychologie aan de Universiteit Utrecht, waar ik in september 2004 aan was begonnen. Deze studie was ik begonnen omdat ik criminologe wilde gaan worden, maar al snel kwam ik er achter dat mijn interesse in de arbeids- en organisatie psychologie lag. Voor mijn afstuderen heb ik onderzoek gedaan naar de verschillen tussen jongere en oudere werknemers op het gebied van employability op de arbeidsmarkt, werkkenmerken, burnout en bevlogenheid in het werk. Ook heb ik onderzocht of employability een partiële mediërende rol heeft in het verband tussen werkkenmerken en welzijn. Met mijn onderzoek hoop ik een bijdrage te leveren aan de waardering van ‘oudere’ werknemers in organisaties.

Graag wil ik mijn scriptie begeleidster Maria Peeters bedanken voor haar hulp en kritische feedback tijdens het schrijven van mijn Master thesis. Ook wil ik graag mijn familie bedanken voor hun steun en hulp. Vooral mijn vader, die het mede mogelijk heeft gemaakt dat ik mijn onderzoek kon doen bij Inspectie Verkeer & Waterstaat. Tot slot wil ik mijn huisgenoten en jaarclubgenoten bedanken voor hun steun tijdens mijn studietijd in Utrecht.

Marijke Valstar

Utrecht, maart 2010

Samenvatting

Er werd onderzocht of jongere werknemers verschillen van oudere werknemers op het gebied van employability en welzijn. Ook werd er onderzocht of employability een partiële mediërende rol speelt in het verband tussen taakeisen en burnout en tussen energiebronnen en bevlogenheid. Het Job Demands- Resources model werd toegepast. Vervolgens werd er onderzocht hoe leeftijd de veronderstelde verbanden beïnvloed. De data is verzameld onder werknemers van het Inspectie Verkeer & Waterstaat (N=120). Uit de regressie analyses is gebleken dat employability een mediërende rol heeft in het verband tussen rol- en taakonduidelijkheid en competentie. Employability heeft ook een partiële mediërende rol in het verband tussen inspraak en bevlogenheid. Tevens speelt employability een volledige mediërende rol in het verband tussen sociale steun en bevlogenheid. Bovendien heeft dit onderzoek aangetoond dat oudere werknemers weinig verschillen met jongere werknemers. De gevonden onderzoeksresultaten zijn zelfs in het voordeel van oudere werknemers.

Zoektermen: employability, bevlogenheid, burnout, uitputting, distantie, competentie, JD-R model, leeftijd.

Abstract

The purpose of this study is to analyse the relationship between job demands and job resources on burnout and in work engagement. Moreover, if there is a possible partial mediator effect from self perceived employability and the effect of ageing. The research population existed of employees of the Inspectorate for Transport, Public Works & Water Management (N=120). Regression analyses showed that employability is a partial mediator in the relationship between role and task ambiguity and competence; also, for the relationship between participation and work engagement; and for social support and work engagement. Furthermore, results showed that older employees are not significantly different than younger employees. Moreover, older employees scored in general even better than younger employees.

Keywords: employability, engagement, burnout, exhausting, distance, competence, Job Demands- Resources model, ageing.

1. Inleiding

1.1. Introductie

Afgelopen jaren hebben er ingrijpende veranderingen plaatsgevonden op de Nederlandse arbeidsmarkt: een wereldwijde kredietcrisis, technologische vernieuwingen, stijgende internationale concurrentie en vele reorganisaties. Dit gaat vaak gepaard met ontslag van grote aantallen werknemers en gevoelens van baanonzekerheid. Tevens komen er op de Nederlandse arbeidsmarkt steeds minder hoog opgeleide jonge werknemers en moeten oudere werknemers steeds langer blijven doorwerken (Van den Broek, Derycke & Wijchers, 2004). Om op deze veranderingen in te kunnen spelen is het van strategisch belang voor organisaties dat al hun werknemers breed inzetbaar zijn en qua expertise op de hoogte zijn van de laatste kennis binnen het vakgebied (Van Dam, Van der Heijden & Schyns, 2006). Voor organisaties leidt het hebben van breed inzetbaar personeel tot concurrentievoordeel ten opzichte van andere organisaties. Een hoge mate van inzetbaarheid van werknemers, ook wel employability genoemd¹, is niet alleen voor de organisatie van belang, ook voor de werknemer zelf. Voor werknemers leidt het hebben van een hoge mate van employability tot betere arbeidsprestaties (Van der Heijde & Van der Heijden, 2006), meer baanzekerheid en tot een loopbaan die het beste bij een werknemer past (Van Dam, Van der Heijden, Schyns, 2006). Wanneer een werknemer bijvoorbeeld ontevreden is over de arbeidsinhoud, te veel werkdruk ervaart of te weinig waardering krijgt voor de geleverde prestaties, is het hebben van een hoge mate van employability een manier om een nieuwe, beter passende baan te verkrijgen (Gesthuizen & Dagevos, 2005). Opvallend is dat er relatief weinig psychologisch onderzoek naar ervaren employability is gedaan, terwijl employability voor zowel werknemer als organisatie van strategisch belang is.

Momenteel is er door werkgevers, de overheid en vakbonden veel belangstelling voor de employability van oudere werknemers. In 2009 was het aandeel 45-plussers van de beroepsbevolking 39% en dit percentage zal aankomende jaren nog blijven stijgen (CBS, 2009). Ouderen moeten langer doorwerken, omdat de sociale zekerheid anders onbetaalbaar wordt en er niet genoeg jongeren zijn om de arbeidsplaatsen op te vullen. Maar hoe denken oudere werknemers over hun eigen inzetbaarheid op de arbeidsmarkt? In dit onderzoek zal worden onderzocht hoe oudere, maar ook jongere werknemers zelf over hun inzetbaarheid op de interne-

¹ In de huidige onderzoek wordt de Engelse term 'employability' gebruikt, omdat er geen soortgelijk woord in het Nederlands bestaat voor het breed inzetbaarheid zijn en blijven van werknemers (Gaspersz & Ott, 1997, pp 1).

en externe arbeidsmarkt denken, en welke relatie dit heeft met werkkenmerken (taakeisen en energiebronnen) en hun welzijn (uitputting, distantie, competentie en bevologenheid). Ondanks dat er veel meer oudere werknemers op de arbeidsmarkt actief zijn dan jongeren, willen werkgevers vaak af van oudere werknemers, omdat er een negatief stereotype beeld heerst over hun inzetbaarheid en welzijn. Maar is er inderdaad een negatieve relatie is tussen leeftijd, employability en welzijn van de werknemer? Of zal het beeld dat werkgevers nu hebben drastisch moeten veranderen? Inzicht in verschillende leeftijdsgroepen kan helpen bij het maken van een leeftijdsbewust-personeelsbeleid op het gebied van employability, werkkenmerken en welzijn.

1.2 Employability

Er zijn veel verschillende definities van employability in de literatuur te vinden. Dit komt doordat er vanuit verschillende invalshoeken naar gekeken kan worden en doordat de term employability in de loop der jaren een andere betekenis heeft gekregen. Zo had employability in de jaren vijftig en zestig alleen betrekking op de loopbaankansen van langdurig werklozen en gehandicapten. In de jaren tachtig had employability betrekking op functionele flexibiliteit en efficiëntie van de werknemer. Pas vanaf de jaren negentig heeft het begrip employability betrekking gekregen op de gehele beroepsbevolking (Van Dam, Van der Heijden & Schyns, 2006). Vergroting van employability wordt tegenwoordig gezien als een vergroting van baan zekerheid, want een 'lifetime employment' binnen dezelfde organisatie is niet meer vanzelfsprekend en de verantwoordelijkheid van de carrière van de werknemer ligt niet meer bij de organisatie (Fugate, 2004). De werknemer is nu namelijk zelf verantwoordelijk voor zijn of haar carrière op de interne en externe arbeidsmarkt (Forrier & Sels, 2003). De werknemer kan zijn employability verhogen door middel van het verbreden en versterken van zijn eigen competenties (Van Dam, Van der Heijden & Schyns, 2006).

Rothwell en Arnold (2005) definiëren employability als "*The ability to keep the job one has or to get the job one desires*". Rothwell en Arnold (2005) hebben een instrument ontwikkeld dat de zelfperceptie van employability meet van de werknemer. Er wordt onderscheid gemaakt tussen interne- en externe employability. Het vermogen van een werknemer om te kunnen blijven werken bij de huidige werkgever wordt interne employability genoemd (Sanders & De Grip, 2004). Een werknemer kan zijn of haar interne employability bijvoorbeeld vergroten door middel van zijn of haar eigen prestaties zichtbaar te maken in de organisatie en door veel kennis en ervaring op te doen bij de huidige werkgever en zich blijven te ontwikkelen (Sturges et al.,

2002). Het vermogen om een baan te vinden bij een andere werkgever verwijst naar externe employability (Sanders & De Grip, 2004).

1.3 Employability van jongere en oudere werknemers

Zowel werknemer als werkgever zijn verantwoordelijk voor het verhogen van de employability van de werknemer. Werknemers worden door werkgevers gezien als ‘resources’ waarvan de voortdurende ontwikkeling van de werknemer een noodzakelijke voorwaarde is voor het voortbestaan en groei van een organisatie. In de concurrentiestrijd tussen organisaties is de kwaliteit van de werknemers essentieel (Tillema 2001, in Kessels & Poell, 2001). Om de employability van werknemers te verhogen en te behouden zullen organisaties continu moeten investeren in trainingen en opleidingen voor werknemers van alle lagen van de organisatie (Van Dam, Van der Heijden & Schyns, 2006). Niet alle werknemers nemen namelijk zelf het initiatief en de verantwoordelijkheid om te investeren in hun eigen employability en loopbaan. Ouderen voelen zich namelijk vaker baanzeker (De Feyter, Smulders & Vroome, 2001). Dat oudere werknemers zelf niet investeren in verhoging van hun eigen employability zou ook te maken kunnen hebben met de self-fulfilling prophecy. Hiermee wordt bedoeld dat men zich gaat gedragen naar het beeld wat over hen bestaat. De oudere werknemer gaat er dan vanuit dat hij niet meer hoeft te investeren in zijn eigen inzetbaarheid en doet het daarom ook niet meer (Van Dam, Van der Heijden & Schyns, 2006). Echter, door de steeds veranderende arbeidsomstandigheden zullen ook zij langer en breed inzetbaar moeten blijven en dus zal er geïnvesteerd moeten worden in hun ontwikkeling. Niet alle werkgevers zullen veel willen investeren in de employability van werknemers. Wanneer zij dit wel doen, denken werkgevers namelijk het risico te lopen om goede werknemers te verliezen waar ze veel in hebben geïnvesteerd. Werknemers zijn dan ook aantrekkelijk geworden voor andere werkgevers, terwijl het employabilitybeleid gericht was om de interne employability te verhogen. Dit wordt ook wel het “binden door loslaten paradox” genoemd (Gaspersz & Ott, 1997).

Volgens Gaspersz en Ott (1997) schatten jongere werknemers hun kansen op het vinden van een baan bij een andere organisatie heel hoog in, dit in vergelijking met oudere werknemers. Slechts eenderde van de ouderen denkt een baan te kunnen vinden bij een andere organisatie (Gaspersz & Ott, 1997). Uit onderzoek (Rothwell & Arnold, 2005) is gebleken dat leeftijd en de ervaren employability negatief met elkaar samenhangen, hoe ouder men wordt hoe minder men zich inzetbaar voelt op de arbeidsmarkt. Deze relatie is het sterkst bevonden voor de ervaren externe employability. Hier uit volgt de eerste hypothese.

Hypothese 1a: Jongere werknemers ervaren een hogere mate van interne employability in vergelijking met oudere werknemers.

Hypothese 1b: Jongere werknemers ervaren een hogere mate van externe employability in vergelijking met oudere werknemers.

1.4 Leeftijd en welzijn

Er heerst een negatief stereotype beeld over oudere, arbeid en welzijn. Dit is ontstaan door de economische recessie in de jaren zeventig en tachtig, met een groeiende werkloosheid als gevolg. Het beleid van de overheid was er toen op gericht om oudere werknemers vervroegd te laten uitreden, ouderen moesten plaats maken voor de jongeren op de arbeidsmarkt (Van Roekel-Kolkhuis Tanke, 2001). Door werkgevers worden ouderen daardoor nog vaak geassocieerd met een hoge mate van ziekteverzuim, lagere arbeidsproductiviteit, hogere arbeidskosten, weinig enthousiasme en met weinig motivatie voor vernieuwing. Oudere werknemers worden hierdoor minder gewaardeerd in organisaties (Peeters et. al, 2005). Een negatief stereotype beeld leidt er toe dat ouderen minder kans maken op een andere baan en eerder met pensioen gaan (Taskforce Ouderen en Arbeid, 2001). Volgens Schaufeli en Bakker (2007) geven vele organisaties vanwege de stereotype opvattingen onvoldoende aandacht aan de loopbaanmogelijkheden van oudere werknemers. Terwijl het blijven investeren in deze grote groep werknemers een manier zou kunnen zijn om concurrentievoordeel te krijgen ten opzichte van andere organisaties.

Welke feiten zijn wel juist over ‘de oudere werknemer’? Er zijn grote individuele verschillen tussen ouderen, maar er zijn wel algemene kenmerken van oudere werknemers. Ten eerste wordt de employability van oudere werknemers sterk beïnvloed door de gezondheid en het welzijn. Uit onderzoek (Quispel, 2000) is gebleken dat de verzuimfrequentie afneemt met het ouder worden, maar de verzuimduur substantieel toeneemt. Volgens Gellatly (1995) komt dit doordat de gezondheidsproblemen ernstiger van aard zijn en hierdoor langer aanhouden, waardoor ouderen gemiddeld meer tijd nodig hebben om te herstellen. Tevens gaan er een aantal cognitieve functies achteruit, vanwege veranderingen in de hersenen. Hierdoor verwerken ouderen minder snel informatie en zijn zij minder efficiënt en creatief bij het oplossen van problemen. Daarentegen, vermogens die op procedure, kennis en ervaring zijn gebaseerd blijken tot het 65^e jaar alleen maar vooruit te gaan. Ook hebben oudere werknemers minder psychologische klachten en voelen zich minder uitgeput dan jongere werknemers (Meuleman, 2005). Kortom, de stereotype beelden van oudere werknemers komen niet altijd met de feiten overeen.

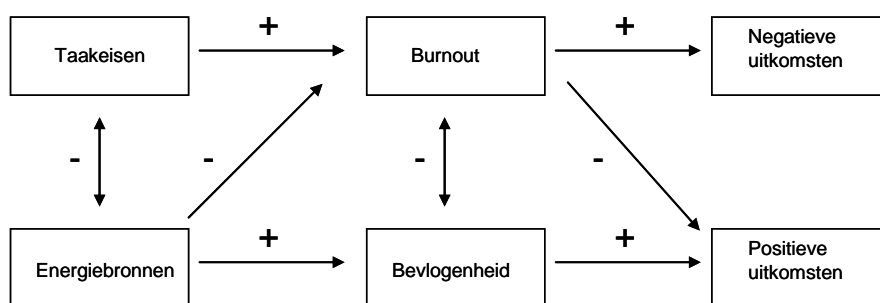
1.5 Job Demands- Resources Model

Veranderingen in de arbeidsmarkt en arbeidsomstandigheden nemen psychosociale en welzijnsrisico's met zich mee (Schaufeli, Bakker, et al., 2007). In het huidige onderzoek wordt er gebruik gemaakt van het Job Demands- Resources model (JD-R model). Het JD-R model is eind jaren '90 ontwikkeld (Bakker, Schaufeli & Demerouti, 1999; Demerouti, Bakker, Nachreiner & Schaufeli, 2001) en gaat er vanuit dat elk beroep zijn eigen specifieke werkkenmerken heeft die gerelateerd zijn aan stress. De werkkenmerken kunnen in twee categorieën worden geplaatst, taakeisen (job demands) en energiebronnen (job resources). Taakeisen verwijzen naar psychologische, sociale en organisatorische aspecten van een baan die energie kosten. De taakeisen die meegenomen worden in dit onderzoek zijn werkdruk en taak- en rolonduidelijkheid. Energiebronnen verwijzen naar psychologische, sociale en organisatorische aspecten van een baan die functioneel zijn om doelen te bereiken, de taakeisen verminderen en de aspecten die de persoonlijke groei en ontwikkeling stimuleren. Leer- en ontwikkelingsmogelijkheden, inspraak en sociale steun zullen worden onderzocht in dit onderzoek.

Er zijn twee onderliggende psychologische processen aanwezig in het JD-R model, namelijk het uitputtings- en motivatieproces. Bij het uitputtingsproces leiden taakeisen tot een voortdurende aantasting van energiereserves en daarmee op de lange duur tot chronische effecten, zoals een burnout. Burnout is een langdurige, negatieve, werkgerelateerde geestesgesteldheid, die gekarakteriseerd wordt door uitputting, distantie en competentie (Schaufeli, Bakker, et al., 2007, pp 342). Uitputting is het gevoel helemaal 'op te zijn' als gevolg van het werk. Distantie is een cynische, afstandelijke en weinig betrokken houding ten opzichte van het werk. Ten slotte wordt onder competentie verstaan: in hoeverre men zich in staat voelt om het werk goed te doen (Schaufeli & Dierendonck, 2000). Het hebben van een burnout kan leiden tot negatieve organisatie uitkomsten, zoals een verhoging van het ziekteverzuim. Aan het begin van een carrière loopt men het grootste risico op een burnout. Dit heeft te maken met de te hoge verwachtingen van het werk en men is nog te onervaren om adequaat met de problemen op het werk om te gaan. Ook werknemers tussen de 45 en 54 jaar hebben een verhoogd risico op een burnout. Dit zou mogelijk komen doordat zij het werktempo niet meer kunnen bijhouden (Gaillard, 2007).

Bij het motivationele proces wordt er verondersteld dat de aanwezigheid van energiebronnen leiden tot bevlogenheid. Bevlogenheid wordt omschreven als een positieve,

affectieve en cognitieve toestand van grote voldoening waarbij op drie dimensies hoog gescoord wordt. De drie dimensies van bevlogenheid zijn vitaliteit, toewijding en absorptie (Schaufeli, Bakker, et al., 2007, pp 354-355). Bevlogenheid leidt vervolgens tot positieve organisatie uitkomsten, zoals een hoge mate van organisatie betrokkenheid en goede arbeidsprestaties (Schaufeli, Bakker, et al., 2007). Volgens onderzoek van Martinot en Sengers (2004) zijn oudere werknemers meer bevlogen. Dit komt doordat men in loop der levensjaren verschillende attitudes heeft ten aanzien van werken (De Witte & De Cuyper, 2003). Ook uit onderzoek van Schaufeli en Bakker (2004) is gebleken dat jongere werknemers minder bevlogen zijn dan oudere werknemers. Figuur 1 geeft het JD-R model weer, zowel het uitputtingsproces als het motivationele proces, zijn meerdere malen empirisch aangetoond (Bakker & Demerouti, 2007).



Figuur 1. Job Demands-Resources Model (Schaufeli & Bakker, 2004).

Uit bovenstaande literatuur kan er verwacht worden dat het ouder worden zal samenhangen met meer gevoelens van een burnout en met meer gevoelens van bevlogenheid in het werk.

Hypothese 2: Oudere werknemers ervaren meer gevoelens van burnout en zijn meer bevlogen dan jongere werknemers.

1.6 De mediërende rol van employability in de relatie tussen taakeisen en burnout

Het continu ervaren van hoge taakeisen kan leiden tot gevoelens van burnout. Tevens kan er verwacht worden dat wanneer een werknemer een hoge mate van employability ervaart, minder gevoelens heeft van uitputting, distantie en meer gevoelens heeft van competentie. Doordat taakeisen en burnout met employability lijken samen te hangen, kan het zijn dat employability een partiële mediërende rol speelt in de relatie tussen burnout en employability.

Uit onderzoek van De Cuyper (2005) kwam naar voren dat employability negatief samenhangt met baanonzekerheid. Baanonzekerheid leidt tot stressreacties (Dekker & Schaufeli, 1995). Ook werd er gevonden dat baanonzekerheid het welzijn van een werknemer beïnvloedt.

Werkdruk en rol- en taakonduidelijkheid zijn belangrijke mogelijke oorzaken van een burnout (Schaufeli & Bakker, 2007). Rol- en taakonduidelijkheid ontstaat wanneer men onzeker is over wat men tot stand moet brengen met zijn werkzaamheden, niet precies weet wat andere werknemers van hem verwachten en niet precies weet hoe men aan deze verwachtingen kan voldoen. Het brengt veel stress met zich mee en kan er toe leiden dat men niet tevreden is over zijn of haar werk, geen gevoel van eigenwaarde meer heeft, zich onzeker voelt en weinig motivatie meer heeft om te werken (Rollinson, 2005). Zodoende kan het zijn dat een werknemer zich daardoor ook niet inzetbaar voelt voor andere functies binnen en buiten de huidige organisatie.

Verwacht wordt dat het ervaren van hoge taakeisen zal samenhangen met een geringere inschatting van iemands employability, hetgeen gepaard zal gaan met gevoelens van burnout. De derde hypothese luidt:

Hypothese 3: Employability medieert partieel de relatie tussen taakeisen (werkdruk, rol- en taakonduidelijkheid) en burnout (uitputting, distantie en competentie).

1.7 De mediërende rol van employability in de relatie tussen energiebronnen en bevlogenheid

Zoals is gebleken uit het JD-R model leidt de aanwezigheid van energiebronnen tot bevlogenheid in het werk. Energiebronnen hebben namelijk intrinsieke en extrinsieke motivationele rollen, waardoor het bereiken van doelen in het werk behaald kunnen worden en vervolgens bevlogenheid ontstaat. Een aantal energiebronnen hangen ook samen met employability. Hierdoor lijkt employability een mediërende rol te kunnen spelen in de relatie tussen energiebronnen en bevlogenheid. Zo blijkt dat men zijn of haar employability kan verhogen door middel van opleidingen en cursussen te volgen. Hoe meer kennis men opdoet en zich ontwikkelt, hoe groter de kans op een andere of betere functie binnen of buiten de organisatie. Tevens hebben leer- en ontwikkelingsmogelijkheden, die door de werkgever aangeboden worden, een positieve invloed op de bevlogenheid van de werknemer (Bakker & Demerouti, 2008). Oudere werknemers nemen minder vaak deel aan leer- en ontwikkelingsmogelijkheden die organisaties aanbieden. Zowel de werkgever als werknemer zijn hiervoor verantwoordelijk. Werkgevers bieden vaak geen of weinig leer- en ontwikkelingsmogelijkheden aan oudere werknemers, omdat werkgevers denken dat het economisch rendement laag zal zijn (Nieuwland, 1998). Ten tweede zijn ouderen in tegenstelling tot jongeren niet opgegroeid met het idee van levenslang leren,

daardoor denken vele oudere werknemers dat zij bij voorbaat niet in aanmerking komen voor een cursus of opleiding (Schabracq, 1998).

Zo ook de energiebron inspraak. Inspraak hebben in een organisatie of op de afdeling is een proactieve manier om invloed te hebben op de werkomgeving. Dit heeft vele voordelen voor de werknemer, zoals betere arbeidsprestaties en verbetering van de carrière (Crant, 2000). Een werknemer met een hoge mate van employability kan ook zijn werkomgeving aanpassen aan zijn carrière behoeftes (Fugate, Kinicki & Ashforth, 2004).

Sociale steun heeft een grote invloed om carrière mogelijkheden te realiseren, oftewel om employability te verhogen. Vele vacatures worden via-via vervuld. Door het hebben van een groot sociaal netwerk kan men op een informele manier een nieuwe baan vinden (Fugate, Kinicki & Ashforth, 2004). Bovendien leidt sociale steun van leidinggevende en collega's tot een prettige werksfeer en het vermindert spanningen op het werk (Gaillard, 2007). Maar hoe ouder men wordt, hoe kleiner het sociale netwerk wordt. Dit komt doordat mensen uit het sociale netwerk met pensioen gaan, verhuizen of overlijden. Wanneer men minder sociale steun ervaart, kan men in een organisatie geïsoleerd raken (Schabracq, 1998) en de kans op stressverschijnselen vergroot (Schaufeli, Bakker et al., 2007).

De Cuyper en collega's (2008) hebben onderzoek gedaan naar de samenhang tussen employability en welzijn. Om welzijn te meten namen zij bevlogenheid en tevredenheid als indicatoren. Gebleken is dat employability positief samenhangt met bevlogenheid. Ook uit onderzoek van Fugate, Kinicki en Ashforth (2004) is gebleken dat wanneer werknemers zich breed inzetbaar voelen, het gevoel van controle over hun eigen loopbaan hebben, dit gevoel hangt samen met welzijn. Verwacht wordt dat het ervaren van een hoge mate van energiebronnen zal samenhangen met een verhoogde inschatting van iemands employability, hetgeen gepaard zal gaan met gevoelens van bevlogenheid. De vierde hypothese luidt:

Hypothese 4: Employability medieert partieel de relatie tussen energiebronnen (leer- en ontwikkelingsmogelijkheden, inspraak, sociale steun) en bevlogenheid.

Ten slotte zal er bekeken worden welk effect leeftijd heeft op de verwachte partiële mediërende rol van employability in de relatie tussen taakeisen en burnout en in de relatie tussen energiebronnen en bevlogenheid.

Exploratieve vraag 2: Wat is het verschil tussen jongere en oudere werknemers met betrekking tot hypothese 3 en 4?

1.7 Huidig onderzoek

Samengevat, het doel van dit onderzoek is het aantonen van een partiële mediërende rol van interne- en externe employability in het verband tussen werkkenmerken en welzijn. Figuur 2 geeft het onderzoeksmodel weer. Tevens zal er gekeken worden welke rol leeftijd speelt in dit mogelijke verband. De exploratieve vraag en hypothesen zijn:

Hypothese 1a: Jongere werknemers ervaren een hogere mate van interne employability in vergelijking met oudere werknemers.

Hypothese 1b: Jongere werknemers ervaren een hogere mate van externe employability in vergelijking met oudere werknemers.

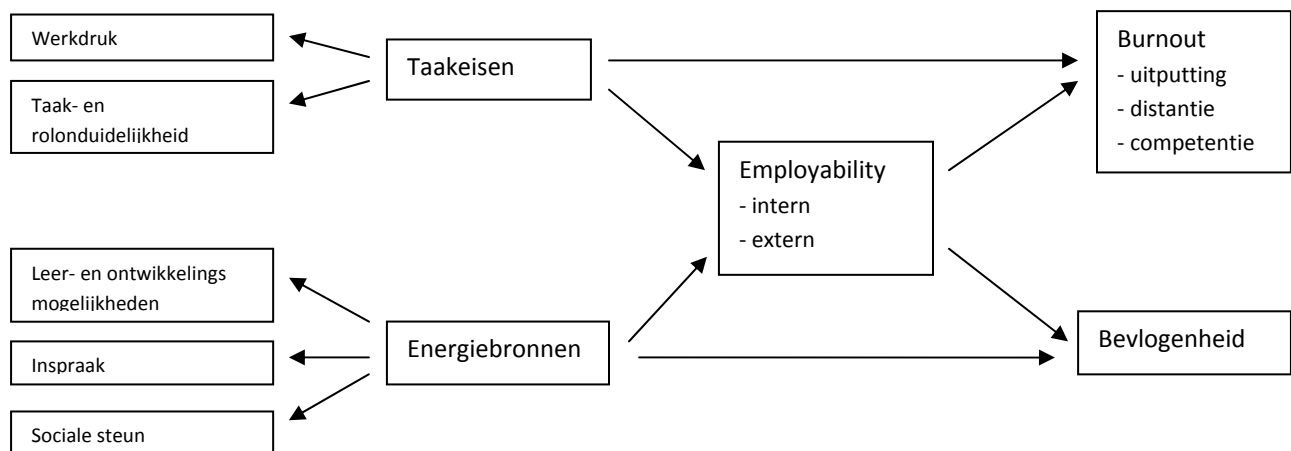
Hypothese 2: Oudere werknemers ervaren meer gevoelens van burnout en zijn meer bevlogen dan jongere werknemers.

Exploratieve vraag 1: Wat is het verschil tussen jongere en oudere werknemers in de gemiddelde scores van de taakeisen en energiebronnen?

Hypothese 3: Employability medieert partieel de relatie tussen taakeisen (werkdruk, taak- en rolonduidelijkheid) en burnout (uitputting, distantie, competentie).

Hypothese 4: Employability medieert partieel de relatie tussen energiebronnen (leer- en ontwikkelingsmogelijkheden, inspraak, sociale steun) en bevlogenheid.

Exploratieve vraag 2: Wat is het verschil tussen jongere en oudere werknemers met betrekking tot hypothese 3 en 4?



Figuur 2. Onderzoeksmodel.

2. Methoden

2.1 Participanten

De respondenten bestonden uit medewerkers van Inspectie Verkeer en Waterstaat (IVW), directie Luchtvaart, te Hoofddorp. IVW is de nationale toezichthouder op het gebied van wegvervoer, luchtvaart scheepvaart, railvervoer en waterbeheer. IVW is een onderdeel van het Ministerie Verkeer & Waterstaat. De functies van de medewerkers komen veel met elkaar overeen. Deelname aan het onderzoek was op geheel vrijwillige en anonieme basis. In tabel 1 worden de kenmerken van de participanten weergegeven.

Tabel 1. Kenmerken van de participanten.

Kenmerk	Categorie	N	%	M	SD
Geslacht	Man	91	75.8		
	Vrouw	29	24.2		
Leeftijd				44.9	9.6
Opleidingsniveau	Basis onderwijs	0	0		
	Middelbaar onderwijs	10	8.3		
	MBO	19	15.8		
	HBO	53	44.2		
	Universiteit	36	30		
	Anders	2	1.7		
Nationaliteit	Nederlands	118	98.3		
	Anders	2	1.7		
Contract	Full-time	108	90		
	Part-time	12	10		
Functieduur				7.0	7.0
Jaren werkzaam in organisatie				9.1	8.0

2.2 Procedure

Voor dit onderzoek is gebruik gemaakt van een digitale afname van de vragenlijst. Met behulp van het online programma Student Edition NetQuestionnaires (www.netq.nl), was het mogelijk om de vragenlijst via internet te laten invullen. Iedere medewerker van Inspectie Verkeer & Waterstaat (directie Luchtvaart) heeft een e-mail ontvangen waarin een link vermeld stond naar de vragenlijst. Het invullen van de vragenlijst duurde gemiddeld 14.8 minuten. Om de respons te verhogen is er anderhalve week later een herinnering verstuurd via de e-mail. 176 personen

waren benaderd om deel te nemen, uiteindelijk waren er 120 volledig ingevulde vragenlijsten beschikbaar. Het responspercentage was 68.2 %.

2.3 Meetinstrumenten

Er is een vragenlijst samengesteld uit verschillende op zich staande schalen. De vragenlijst bestaat, inclusief de personalia, uit 94 vragen. De gehele vragenlijst staat in bijlage 1. Voor alle schalen zijn er betrouwbaarheidanalyses uitgevoerd. Bij het interpreteren van de betrouwbaarheidscijfers is als betrouwbaarheidsgrens .70 gehanteerd (Cronbach, 1951).

Taakeisen

De gemeten taakeisen zijn werkdruk en taak- en rolonduidelijkheid. De vragen komen uit de Vragenlijst Beleving en Beoordeling van Arbeid (VBBA; Van Veldhoven & Meijman, 1994). Alle taakeisen worden gemeten met een vijfpunts Likertschaal (1=nooit; 5=altijd).

Werkdruk wordt gemeten door middel van 5 items. Een vraag die werkdruk meet is: 'Heeft u te veel werk te doen?'. Cronbach's alpha is .87.

Rol- en taakonduidelijkheid wordt gemeten met 5 items. Een vraag die rol- en taakonduidelijkheid meet is: 'Weet u precies waarvoor u wel, en waarvoor u niet verantwoordelijk bent?'. Cronbach's alpha is .81.

Energiebronnen

De gemeten energiebronnen zijn inspraak, sociale steun en leer- en ontwikkelingsmogelijkheden. De vragen komen uit de Vragenlijst Beleving en Beoordeling van Arbeid (VBBA; Van Veldhoven & Meijman, 1994). Alle energiebronnen worden gemeten met een vijfpunts Likertschaal (1=nooit; 5=altijd).

Inspraak wordt gemeten met 6 items. Een vraag die inspraak meet is: 'Heeft u veel te zeggen over wat er gebeurt op uw werkplek?'. Cronbach's alpha is .88.

Sociale steun wordt gemeten met 9 items. Een vraag die sociale steun meet is: 'Voelt u zich in uw werk gewaardeerd door uw collega's?'. Cronbach's alpha is .77.

Leer- en ontwikkelingsmogelijkheden wordt gemeten met 4 items. Een vraag die leer- en ontwikkelingsmogelijkheden meet is: 'Mijn werk biedt mij de mogelijkheid nieuwe dingen te leren'. Cronbach's alpha is .86.

Burnout

De mate van burnout wordt gemeten met de Utrechtse Burnout Schaal voor Algemeen gebruik (UBOS-A) van Schaufeli en Van Dierendonck (2000). Een vraag die burnout meet is: 'Een hele dag werken vormt een zware belasting voor mij'. De UBOS-A bestaat uit 15 items. De antwoordenmogelijkheden werden gescoord op een zevenpunts Likertschaal (0=nooit; 6=altijd/dagelijks). De Cronbach's alpha's van de subschalen van de UBOS zijn berekend. De dimensie *uitputting* heeft een alpha van .86, *distantie* heeft een alpha van .79 en dimensie *competentie* heeft een alpha van .81.

Bevlogenheid

De mate van bevlogenheid wordt gemeten met de verkorte Utrechtse Bevlogenheids Schaal (UBES) van Schaufeli en Bakker (2003). De verkorte UBES bestaat uit 9 items. De antwoordenmogelijkheden werden gescoord op een zevenpunts Likertschaal (0=nooit; 6=altijd/dagelijks). Een vraag die werkbevlogenheid meet is: 'Als ik werk vergeet ik alle andere dingen om me heen'. De interne betrouwbaarheid van de UBES als één schaal is .93.

Employability

De mate van employability wordt gemeten met de vragenlijst van Rothwell en Arnold (2005). Employability wordt gemeten met een vijfpunts Likertschaal (1=sterk mee oneens; 5=sterk mee eens). Vier items meten interne employability. Een vraag die interne employability meet is: 'Zelfs wanneer er sprake zou zijn van reorganisatie binnen deze organisatie ben ik er zeker van dat ik mijn positie zou behouden'. Zeven vragen meten externe employability. Een vraag die externe employability meet is: 'Ik kan makkelijk een soortgelijke baan vinden in vrijwel elke andere organisatie'. De vragenlijst is vertaald uit het Engels naar het Nederlands en omgekeerd. De gehele vragenlijst van employability heeft een Cronbach's alpha van .81. Externe employability heeft een alpha van .87. Interne employability heeft een Cronbach's alpha van .50. Bij het verwijderen van items van interne employability werd Cronbach's alpha niet hoger. Uit de factoranalyse (tabel 2) is gebleken dat interne employability op twee factoren laadt, met de eigenwaarde > 1 , wat niet overeenkomt met de indeling vooraf. Wanneer er gekeken wordt naar de desbetreffende vier vragen kan er niet worden verklaart waarom deze op twee factoren laden. Daarom is er voor gekozen om interne- en externe employability als één schaal te gebruiken. Dit heeft als gevolg dat hypothese 1a en 1b worden samengevoegd tot één hypothese, deze luidt:

“Jongere werknemers ervaren een hogere mate van employability in vergelijking met oudere werknemers.”

Tabel 2. Factorladingen per item op interne- en externe employability.

Items	Construct 1	Construct 2	Construct 3
1. intern	.11	.08	.83
2. intern	.00	.79	.12
3. intern	.70	.81	.11
4. extern	.64	-.06	.40
5. extern	.61	-.05	.21
6. extern	.69	.00	.16
7. intern	.08	.15	.64
8. extern	.81	.37	.06
9. extern	.82	.37	-.18
10.extern	.82	-.00	.11
11.extern	.78	-.04	-.01

Leeftijd

In dit onderzoek worden er twee categorieën onderscheiden. Er is gekozen om de leeftijdsgrens van jongere en oudere werknemers op 45 jaar vast te stellen. Jonge werknemers zijn jonger dan 45 jaar (N= 53) en werknemers van 45 jaar en ouder zijn oudere werknemers (N=67). De jongste deelnemer aan dit onderzoek heeft een leeftijd van 22 jaar, de oudste deelnemer heeft een leeftijd van 61 jaar. De leeftijdsgrens is gebaseerd op de grens die is getrokken door het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. Het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid heeft in 2007 een project opgestart om de arbeidsparticipatie van ouderen te vergroten. Dit project, genaamd Actieplan 45+, is gericht op de oudere werknemer en heeft ook als leeftijdsgrens 45 jaar (<http://www.talent45plus.nl>).

3. Resultaten

3.1 Verschillen tussen jongere en oudere werknemers

Om de eerste en tweede hypothese en de exploratieve vraag te beantwoorden wordt er door middel van een T-test onderzocht of er significante verschillen zijn tussen jongere en oudere werknemers. Als eerste zullen de algemene resultaten worden besproken die voor de gehele onderzochte populatie gelden.

Wat opvalt aan de gemiddelde scores van de totale groep uit tabel 3, is dat men regelmatig een hoge werkdruk ervaart, vooral oudere werknemers ervaren regelmatig dat ze te veel werk te doen hebben en onder tijdsdruk werken. Op de variabele ‘leer- en ontwikkelingsmogelijkheden’ is het gemiddelde 2.85, dit betekent dat werknemers regelmatig het gevoel hebben dat zij zich voldoende kunnen ontwikkelen op het werk. Er wordt ook regelmatig tot vaak sociale steun ontvangen van collega’s, leidinggevende en partners.

Uit de resultaten blijkt ook dat men zich minstens een paar keer per maand bevlogen voelt. In vergelijking met de normscore van bevlogenheid, is de score van de totale groep gemiddeld. De normscore van bevlogenheid is vastgesteld aan de hand van de scores van diverse beroepsgroepen (N= 9679) in Nederland en in België (Schaufeli & Bakker, 2003).

Hypothese 1: Jongere werknemers ervaren een hogere mate van employability in vergelijking met oudere werknemers.

Als er gekeken wordt naar de employability onder de totale groep, is er voornamelijk met ‘neutraal’ geantwoord. Opvallend is dat er geen significant verschil is gevonden van de mate van ervaren employability tussen jongere en oudere werknemers. Echter, uit de correlatie analyse is gebleken dat leeftijd en employability negatief en significant met elkaar samenhangen ($r = -.28$, $p < .01$). Wanneer er gekeken wordt naar de samenhang van leeftijd en employability in figuur 3, valt het op dat men zich minder employable voelt tussen 39 en 42 jaar en tussen 55 en 59 jaar. Na de leeftijd van 60 jaar neemt het gevoel van employability weer toe. De eerste hypothese wordt verworpen, omdat er geen significant verschil is gevonden tussen jongere en oudere werknemers.

Hypothese 2: Oudere werknemers ervaren meer gevoelens van burnout en zijn meer bevlogen dan jongere werknemers.

Uit tabel 3 is af te lezen dat er een significante verschillen zijn gevonden tussen jongere en oudere werknemers voor competentie en bevlogenheid. Opvallend is dat oudere werknemers zich meer in staat voelen om het werk goed te doen dan hun jongere collega’s. Terwijl verwacht werd

dat oudere werknemers laag zouden scoren op de variabele competentie.

Een opmerkelijk resultaat is dat oudere werknemers zich meer bevlogen voelen in hun werk (minstens eens per week gevoelens van bevlogenheid) dan jongere werknemers (minstens een paar keer per maand gevoelens van bevlogenheid). Hypothese 2 wordt aangenomen voor de variabele bevlogenheid en verworpen voor de variabelen competentie, uitputting en distantie.

Exploratieve vraag 1: Wat is het verschil tussen jongere en oudere werknemers in de gemiddelde scores van de taakeisen en energiebronnen?

Uit de resultaten van tabel 3 blijkt dat er een significant verschil is tussen jongere en oudere werknemers in rol- en taakonduidelijkheden. Werknemers boven de 45 jaar hebben meer duidelijkheid hebben over hun rol en taak dan hun collega's onder de 45 jaar. Ook is er een significant verschil gevonden voor inspraak. Oudere werknemers hebben meer inspraak over hun werkzaamheden en in besluitvormingsprocessen.

Tabel 3. Verschil in gemiddelden variabelen tussen jong en oud. (jong = < 45 jaar; oud = 45≥ jaar).

Variabelen	Mtotaal	Mjong	Moud	t-waarde	df	p
Werkdruk	2.94	2.83	3.01	-1.18	118	
Rol- en taakonduid.	2.63	2.82	2.47	2.59	118	p<.01
Uitputting	1.38	1.51	1.27	1.30	118	
Distantie	1.65	1.76	1.56	1.01	118	
Competentie	4.35	4.05	4.59	-3.29	118	p<.01
Leer- en ontwikkelmog.	2.85	2.83	2.87	-3.06	92.22	
Inspraak	3.13	2.93	3.28	-2.44	118	p<.05
Sociale steun	3.42	3.44	3.40	.26	118	
Bevlogenheid	3.80	3.48	4.05	-2.88	118	p<.01
Employability	3.32	3.39	3.26	1.22	118	



Figuur 3. Samenhang employability en leeftijd.

3.2 Correlatie analyses

Er zijn correlatieanalyses uitgevoerd om na te gaan of de onderzoeksvariabelen met elkaar samenhangen. Eerst worden de correlaties bekeken voor de totale groep, vervolgens voor jongere werknemers en oudere werknemers. In tabel 4 tot en met 9 zijn de correlaties en de significantie hiervan weergegeven.

Correlaties tussen taakeisen, burnout en employability

Totale groep

Ten eerste is uit tabel 4 af te leiden dat alle correlaties tussen taakeisen en de dimensies van burnout significant zijn. Ook blijkt dat wanneer men onduidelijkheid ervaart over zijn rol en taak, dat men zich minder inzetbaar voelt voor andere functies binnen de organisatie en bij andere organisaties. Employability hangt negatief significant samen met rol- en taakonduidelijkheid, distantie en uitputting. Daarentegen hangt employability positief samen met het gevoel van competentie. Opvallend is dat werkdruk en employability niet significant met elkaar samenhangen.

Tabel 4. Correlaties tussen taakeisen, burnout en employability. Gemiddelde (M) en standaarddeviatie (SD), totale groep.

	1.	2.	3.	4.	5.	6.	M	SD
1. Werkdruk	-						2.94	.84
2. Rol- en taakonduid.	.13	-					2.63	.75
3. Burnout Distantie	.23**	.48**	-				1.65	1.12
4. Burnout Uitputting	.42**	.28**	-				1.38	1.04
5. Burnout Competentie	-.20*	-.41**	-				4.35	.92
6. Employability	-.09	-.33**	-.30**	-.18*	.37**	-	3.32	.57

* $p < .05$; ** $p < .01$ (eenzijdig)

Jonge werknemers versus oudere werknemers

Een opvallend resultaat uit tabel 5 en 6 dat werkdruk voor jongere werknemers anders samenhangt met burnout en met employability dan voor oudere werknemers. Zo is af te lezen dat werkdruk bij jongere werknemers negatief significant samenhangt met employability, terwijl dit verband bij oudere werknemers positief en niet significant is gevonden ($r = .17$, $p = n.s.$). Ook opvallend bij de oudere werknemers is dat werkdruk hier alleen significant samenhangt met uitputting, terwijl bij jongere werknemers werkdruk ook samenhangt met distantie en competentie. Tot slot, wat ook opvalt is dat de relatie tussen rol- en taakonduidelijkheid en employability sterker is voor jongere werknemers dan voor oudere werknemers.

Tabel 5. Correlaties tussen taakeisen, burnout en employability. Gemiddelde (M) en standaarddeviatie (SD), werknemers < 45 jaar.

	1.	2.	3.	4.	5.	6.	M	SD
1. Werkdruk	-						2.83	.81
2. Rol- en taakonduid.	.29*						2.83	.75
3. Burnout Distantie	.38**	.48**					1.76	1.18
4. Burnout Uitputting	.51**	.29*	-				1.51	1.14
5. Burnout Competentie	-.47*	-.36**	-				4.05	.83
6. Employability	-.37*	-.46**	-.39**	-.17	.46**	-	3.39	.60

* p < .05 ; ** p < .01 (eenzijdig)

Tabel 6. Correlaties tussen taakeisen, burnout en employability. Gemiddelde (M) en standaarddeviatie (SD), werknemers ≥ 45 jaar.

	1.	2.	3.	4.	5.	6.	M	SD
1. Werkdruk	-						3.01	.85
2. Rol- en taakonduid.	.05	-					2.47	.72
3. Burnout Distantie	.13	.47**	-				1.56	1.07
4. Burnout Uitputting	.39**	.23**	-				1.27	.94
5. Burnout Competentie	-.10	-.39**	-				4.59	.93
6. Employability	.17	-.29**	-.24*	-.22*	.41**	-	3.26	.54

* p < .05 ; ** p < .01 (eenzijdig)

Correlaties tussen energiebronnen, bevlogenheid en employability

Totale groep

Uit tabel 7 blijkt dat alle energiebronnen en bevlogenheid positief met elkaar samenhangen. Zo is men meer bevlogen in het werk wanneer men meer leer- en ontwikkelingsmogelijkheden heeft. Tevens hangen alle energiebronnen positief samen met employability. En tot slot, hangt bevlogenheid in het werk positief samen met het gevoel breed inzetbaar te zijn op de interne- en externe arbeidsmarkt.

Tabel 7. Correlaties tussen energiebronnen, bevlogenheid en employability. Gemiddelde (M) en standaarddeviatie (SD), totale groep.

	1.	2.	3.	4.	5.	M	SD
1. Leer en ontwikkel	-					2.85	.81
2. Inspraak	.55**	-				3.13	.79
3. Sociale steun	.40**	.48**	-			3.42	.66
4. Bevlogenheid	.54**	.45**	.27**	-		3.80	1.11
5. Employability	.52**	.41**	.32**	.39**	-	3.32	.57

* p < .05 ; ** p < .01 (eenzijdig)

Jongere werknemers versus oudere werknemers

Een opmerkelijk resultaat uit tabel 8 en 9 is dat het verband tussen inspraak en employability voor jongere werknemers veel sterker is dan voor oudere werknemers. Ook is het verband tussen inspraak en bevoegenheid sterker voor jongere werknemers. In vergelijking met de scores van jongere werknemers is de relatie tussen bevoegenheid en employability sterker voor oudere werknemers.

Tabel 8. Correlaties tussen energiebronnen, bevoegenheid en employability. Gemiddelde (M) en standaarddeviatie (SD), werknemers < 45 jaar.

	1.	2.	3.	4.	5.	M	SD
1. Leer en ontwikkel	-					2.83	.95
2. Inspraak	.62**	-				2.93	.79
3. Sociale steun	.32*	.47**	-			3.44	.66
4. Bevoegenheid	.54**	.49**	.24*	-		3.48	1.04
5. Employability	.57**	.61**	.25*	.40**	-	3.39	.60

* $p < .05$; ** $p < .01$ (eenzijdig)

Tabel 9. Correlaties tussen energiebronnen, bevoegenheid en employability. Gemiddelde (M) en standaarddeviatie (SD), werknemers ≥ 45 jaar.

	1.	2.	3.	4.	5.	M	SD
1. Leer en ontwikkel	-					2.87	.69
2. Inspraak	.49**	-				3.28	.76
3. Sociale steun	.49**	.52**	-			3.41	.67
4. Bevoegenheid	.58**	.38**	.31**	-		4.05	1.11
5. Employability	.47**	.30**	.37**	.46**	-	3.26	.54

* $p < .05$; ** $p < .01$ (eenzijdig)

3.4 Mediatie analyses

De verwachte mediërende rol van employability in de relatie tussen taakeisen en burnout en in de relatie tussen energiebronnen en bevoegenheid wordt getoetst door middel van regressie analyses. Bij alle regressie analyses wordt gebruik gemaakt van de enter-methode. Voor het toetsen van hypothese 3 en 4 dient voldaan te worden aan vier eisen van een mediatieanalyse (Baron & Kenny, 1986). De onafhankelijke variabele moet een significante voorspeller zijn van de afhankelijke variabele; de onafhankelijke variabele moet een significante voorspeller zijn van de mediator variabele; de mediator variabele moet een significante voorspeller zijn van de

afhankelijke variabele en tot slot moet het verband van de onafhankelijke variabele 0 zijn, niet meer significant zijn (volledige mediatie) of significant afnemen (partiële mediatie) op de afhankelijke variabele, wanneer er gecontroleerd wordt voor de mediator variabele.

Ten eerste wordt de derde hypothese ‘employability medieert partieel de relatie tussen taakeisen en burnout’ getoetst voor de totale groep. Vervolgens wordt er getoetst of dit effect voor jongere en oudere werknemers geldt. Daarna wordt de vierde hypothese ‘employability medieert partieel de relatie tussen energiebronnen en bevlogenheid’ voor de totale groep getoetst. Ook hier zal worden getoetst of dit effect voor jongere en oudere werknemers geldt.

Uitputting

Werkdruk. Aangezien er geen significante correlatie is gevonden tussen werkdruk en employability voor de totale groep en oudere werknemers kunnen hiervoor geen mediatie analyses worden uitgevoerd. Voor jongere werknemers is er geen afname van β gevonden wanneer employability aan het model wordt toegevoegd, er is dus geen sprake van een mediërende rol van employability.

Rol- en taakduidelijkheid. Uit tabel 10 blijkt dat er voor de totale groep sprake is van een kleine afname in β (β .28** \rightarrow β .25**). Door middel van een Sobeltest kan er getoetst worden of het verminderde bètagewicht significant is (Preacher & Hayes, 2008). Na uitvoering van de Sobeltest blijkt dat de gevonden scores voor de totale groep niet significant zijn ($z=.96$, $p>.05$), er is dus geen sprake van een partiële mediërende rol van employability. Voor jongere werknemers is er een zeer kleine afname in β gevonden (β .29* \rightarrow β .28), deze afname is niet significant ($z=.24$, $p>.05$). Bij oudere werknemers is er ook een afname in β gevonden (β .23 \rightarrow β .19). Maar ook deze afname in β is niet significant gevonden ($z=1.19$, $p>.05$).

Tabel 10. Mediatieanalyse voor uitputting.

Uitputting	Totale groep				< 45 jaar				≥ 45 jaar			
	B	Bsd	β	R ²	B	Bsd	β	R ²	B	Bsd	β	R ²
1. Werkdruk					.71	.17	.51**	.26				
2. Werkdruk					.72	.18	.51**					
Employability					.04	.25	.02	.26				
1. Rol- en taakduid.	.39	.12	.28**	.08	.45	.20	.29*	.09	.31	.16	.23	.06
2. Rol- en taakduid.	.35	.13	.25**		.42	.23	.28		.24	.16	.19	
Employability	-.17	.17	-.09	.09	-.07	.29	-.04	.09	-.30	.22	-.17	.08

* $p < .05$; ** $p < .01$

Distantie

Werkdruk. Bij jongere werknemers is er afname van β gevonden in de relatie tussen werkdruk en de mate van distantie wanneer employability aan het model wordt toegevoegd (β .38** \rightarrow β .27).

Na uitvoering van de Sobeltest is gebleken dat dit resultaat niet significant is ($z=1.68$, $p>.05$).

Rol- taakonduidelijkheid. Zoals te zien is in tabel 11 is er een afname van β voor de totale groep (β .48** \rightarrow β .43**), werknemers onder de 45 jaar (β .48** \rightarrow β .38**) en voor oudere werknemers (β .47** \rightarrow β .44**). Maar na uitvoering van Sobeltests is gebleken dat de afname van de bèta's niet significant zijn voor de totale groep ($z=1.62$, $p>.05$), jongere werknemers ($z=1.40$, $p>.05$) en voor oudere werknemers ($z=0.93$, $p>.05$).

Tabel 11. Mediatieanalyse voor distantie.

Distantie	Totale groep				< 45 jaar				\geq 45 jaar			
	B	Bsd	β	R ²	B	Bsd	β	R ²	B	Bsd	β	R ²
1. Werkdruk					.54	.19	.38**	.14				
2. Werkdruk					.39	.20	.27					
Employability					-.56	.26	-.29*	.21				
1. Rol- en taakonduid.	.72	.12	.48**	.23	.75	.19	.48**	.23	.71	.16	.47**	.22
2. Rol- en taakonduid.	.64	.13	.43**		.60	.22	.38**		.66	.17	.44**	
Employability	-.31	.17	-.16	.25	-.41	.27	-.21	.26	.23	.23	.12	.24

* $p < .05$; ** $p < .01$

Competentie

Werkdruk. Uit tabel 12 is af te lezen dat er een afname van β is gevonden voor jongere werknemers in de relatie tussen werkdruk en competentie, wanneer employability aan het model wordt toegevoegd (β -.47** \rightarrow β -.35**). Deze afname is niet significant bevonden ($z=-1.89$, $p>.05$).

Rol- taakonduidelijkheid. Uit tabel 12 blijkt dat er een afname van β is gevonden voor de totale groep (β -.41** \rightarrow β -.33**), voor jonge werknemers (β -.36** \rightarrow β -.18) en voor oudere werknemers (β -.39** \rightarrow β -.29*). Uit de Sobeltest is gebleken dat employability een partiële mediërende rol speelt in de relatie tussen rol- en taakonduidelijkheid en competentie voor de totale groep ($z=-2.33$, $p<.05$). Tevens is gebleken dat voor jongere werknemers employability een volledige mediërende rol speelt ($z=-2.17$, $p<.05$). Daarentegen is employability geen mediërende factor voor oudere werknemers ($z=-1.86$, $p>.05$).

Tabel 12. Mediatieanalyse voor competentie.

Competentie	Totale groep				< 45 jaar				≥ 45 jaar			
	B	Bsd	β	R ²	B	Bsd	β	R ²	B	Bsd	β	R ²
1. Werkdruk					-.48	.13	-.47**	.22				
2. Werkdruk					-.36	.13	-.35**					
Employability					.45	.17	.33**	.32				
1. Rol- en taakonduid.	-.51	.10	-.41**	.17	-.39	.15	-.36**	.13	-.50	.15	-.39**	.15
2. Rol- en taakonduid.	-.40	.11	-.33**		-.20	.15	-.18		-.38	.15	-.29*	
Employability	.43	.14	.27**	.23	-.51	.19	.37*	.23	.57	.20	.33**	.25

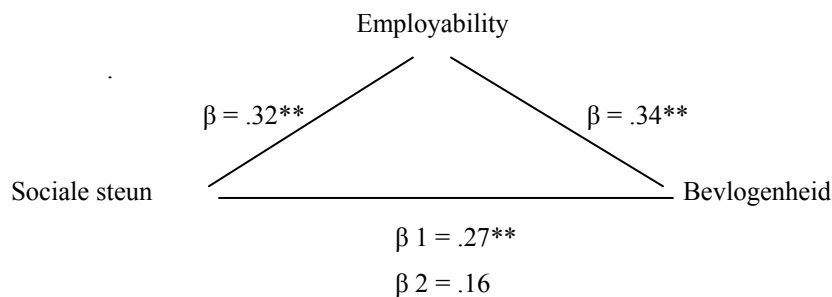
* $p < .05$; ** $p < .01$

Bevlogenheid

Inspraak. Uit tabel 13 blijkt dat er een afname is van β voor de totale groep (β .45** \rightarrow β .36**), jongere werknemers (β .49** \rightarrow β .38*) en voor oudere werknemers (β .38 \rightarrow β .26*). Uit de Sobeltest is gebleken dat employability een partiële mediërende rol speelt voor de totale groep ($z=2.40$, $p<.05$) en voor oudere werknemers ($z=2.09$, $p<.05$).

Leer- en ontwikkelingsmogelijkheden. Ook uit tabel 13 is af te lezen dat er een afname is van β voor de totale groep (β .54** \rightarrow β .46**), jongere werknemers (β .54** \rightarrow β .46**) en voor oudere werknemers (β .58** \rightarrow β .47**). Na uitvoering van de Sobeltest is gebleken dat deze β afnamen niet significant zijn. Er is geen dus sprake van een partiële mediërende rol van employability in het verband tussen leer- en ontwikkelingsmogelijkheden en bevlogenheid.

Sociale steun. Wanneer employability wordt toegevoegd aan het verband tussen sociale steun (van leidinggevende, collega's en partner) en bevlogenheid in het werk is er een afname in β . Voor de totale groep is dit (β .27** \rightarrow β .16), voor jongere werknemers (β .24 \rightarrow β .15) en voor oudere werknemers (β .31** \rightarrow β .16). Uit de Sobeltest is gebleken dat employability een volledige mediërende rol speelt in het verband voor de totale groep ($z=2.55$, $p<.05$) en voor werknemers vanaf 45 jaar ($z=2.39$, $p<.05$). Daarentegen speelt employability geen mediërende rol voor jongere werknemers ($z=1.49$, $p>.05$). In figuur 4 is te zien hoe employability medieert in het verband tussen sociale steun en bevlogenheid voor de totale groep.



Figuur 4. Volledige mediatie van employability op de samenhang tussen sociale steun en bevoegenheid, voor de totale groep.

Tabel 13. Resultaten mediatieanalyse voor bevoegenheid.

Bevoegenheid	Totale groep				<45 jaar				≥ 45 jaar			
	B	Bsd	β	R ²	B	Bsd	β	R ²	B	Bsd	β	R ²
1. Inspraak	.64	.12	.45**	.21	.64	.16	.49**	.49	.55	.17	.38**	.14
2. Inspraak	.59	.12	.36**		.50	.20	.38*		.38	.16	.26*	
Employability	.47	.17	.24**	.26	.29	.27	.17	.50	.79	.23	.38**	.28
1. L&O	.74	.11	.54**	.29	.59	.13	.54**	.29	.93	.16	.58**	.34
2. L&O	.63	.12	.46**		.50	.16	.46**		.75	.18	.47**	
Employability	.29	.18	.15	.31	.24	.25	.14	.55	.49	.23	.24*	.38
1. Sociale steun	.45	.15	.27**	.07	.39	.22	.24	.06	.51	.19	.31**	.10
2. Sociale steun	.27	.15	.16		.24	.21	.15		.27	.19	.16	
Employability	.66	.17	.34**	.17	.63	.23	.37**	.18	.82	.24	.40**	.24

* $p < .05$; ** $p < .01$

Tabel 14 geeft een overzicht van de resultaten uit de mediatie analyses. Employability heeft een partiële mediërende rol in het verband tussen rol- en taakonduidelijkheid en competentie, dit geldt voor de totale groep. Voor jongere werknemers heeft employability zelfs een volledige mediërende rol in dit verband. Hypothese 3 wordt dus deels aangenomen.

Verwacht werd dat employability het verband tussen energiebronnen en bevoegenheid partieel zou mediëren. Uit de resultaten is gebleken dat employability een partiële mediërende rol heeft in het verband tussen inspraak en bevoegenheid (totale groep en oudere werknemers). Inspraak bevordert het ervaren gevoel van employability op de interne- en externe arbeidsmarkt, wat een gunstige invloed heeft op bevoegenheid. Tevens speelt employability een volledige mediërende rol in het verband tussen sociale steun en bevoegenheid (totale groep en oudere werknemers). Alle andere gevonden scores zijn niet significant gebleken. Daarom kan hypothese 4 deels worden aangenomen.

Tabel 14. Employability als mediërende variabele.

		Totaal	Jongere werknemers	Oudere werknemers
Uitputting	Werkdruk	-	-	-
	Rol- en taakonduidelijkheid	-	-	-
Distantie	Werkdruk	-	-	-
	Rol- en taakonduidelijkheid	-	-	-
Competentie	Werkdruk	-	-	-
	Rol- en taakonduidelijkheid	Partiële mediatie	Volledige mediatie	-
Bevlogenheid	Inspraak	Partiële mediatie	-	Partiële mediatie
	Leer- en ontwikkelings- mogelijkheden	-	-	-
	Sociale steun	Volledige mediatie	-	Volledige mediatie

4. Conclusie en discussie

De belangrijkste doelstelling van dit onderzoek is om meer te weten te komen op het gebied van employability, leeftijd en welzijn. Er werd onderzocht of jongere werknemers verschillen van oudere werknemers qua employability en qua welzijn. Tevens werd er onderzocht of employability een partiële mediërende rol speelt in de relatie tussen taakeisen en burnout en in de relatie tussen energiebronnen en bevlogenheid. Vervolgens werd er onderzocht welk effect leeftijd heeft op dit veronderstelde verband.

4.1 Bevindingen

Uitgaande van de literatuur werd er verwacht dat er verschillen tussen jongere en oudere werknemers zouden zijn. Momenteel heerst er namelijk een negatief beeld over de employability van oudere werknemers. Echter, uit de resultaten van dit onderzoek is gebleken dat zowel jongere als oudere werknemers zich redelijk inzetbaar voelen op de interne- en externe arbeidsmarkt. Er is geen significant verschil gevonden voor de mate van employability tussen jongere en oudere werknemers.

Wel is er significant verschil gevonden in de mate van bevlogenheid en in de burnout dimensie competentie. Oudere werknemers voelen zich meer bevlogen in het werk in vergelijking met hun jongere collega's. Bovendien achtten oudere werknemers zij zichzelf meer competent.

Werknemers van 45 jaar en ouder hebben tevens meer inspraak op de werkvloer en in besluitvormingsprocessen. Ook hebben oudere werknemers meer duidelijkheid over hun rol en taak van hun huidige functie.

Opvallend is dat er overeenkomsten zijn gevonden tussen jongere en oudere werknemers voor de ervaren werkdruk, leer- en ontwikkelingsmogelijkheden, sociale steun, uitputting en distantie. In tegenstelling tot de literatuur die in de inleiding is beschreven, ontvangen jongere en oudere werknemers beiden regelmatig sociale steun van de leidinggevende, collega's en partners. Verklaring hiervoor kan gevonden worden in het onderzoek van Buunk en Verhoeven (1991). Uit dit onderzoek blijkt dat de mate waarin men sociale steun ervaart niet gelijk is aan de hoeveelheid van sociale contacten. Het gaat voornamelijk om de kwaliteit van de sociale contacten die men heeft. Wederom in tegenstelling tot de literatuur, krijgen oudere werknemers net zoveel mogelijkheden om zich te ontwikkelen en ontplooiën op het werk als hun jongere collega's. Dit alles betekent dat oudere werknemers veel voordelen hebben, er is geen verschil

gevonden met jongere werknemers of ze scoren zelfs nog beter op bepaalde variabelen.

Volgens het Job Demands-Resources model leiden taakeisen tot burnout en leiden energiebronnen tot bevlogenheid. Dit werd onderzocht voor de totale populatie en voor jongere en oudere werknemers. Opvallend was dat bij oudere werknemers geen significant verband werd gevonden voor de verbanden werkdruk en distantie en voor werkdruk en competentie. Er werd gekeken of employability een partiële mediërende rol speelde in de relatie tussen taakeisen en burnout en in de relatie tussen energiebronnen en bevlogenheid. Employability is een mediator in de relaties tussen rol- en taakonduidelijkheid en competentie (partiële mediatie voor de totale groep en volledige mediatie voor jongere werknemers); sociale steun en bevlogenheid (volledige mediatie voor de totale groep en voor oudere werknemers); inspraak en bevlogenheid (partiële mediatie voor de totale groep en voor oudere werknemers). Het ervaren van het hebben van veel inspraak in een organisatie hangt dus, voor oudere werknemers, samen met een grotere inschatting van iemands employability, wat gepaard zal gaan met gevoelens van bevlogenheid. De ervaren employability kan zodoende ten dele worden beschouwd als een variabele die verklaart waarom inspraak bevlogenheid beïnvloed.

4.2 Theoretische implicaties

Dit onderzoek is een aanvulling op de al bestaande onderzoeken en theorieën op het gebied van employability, bevlogenheid en burnout. Ook levert het meer inzicht over het functioneren van oudere werknemers ten opzichte van jongere werknemers.

Uit onderzoek van Martinot en Sengers (2004) is gebleken dat werknemers van 50 jaar en ouder meer bevlogen zijn in hun werk dan jongere werknemers. Dit onderzoek ondersteunt het resultaat dat oudere werknemers meer bevlogen zijn.

4.3 Praktische implicaties

De gemiddelde leeftijd van werknemers in personeelsbestanden van organisaties stijgt. Vele organisaties zien dit als een probleem. Dit onderzoek maakt duidelijk dat er weinig verschillen bestaan tussen jongere en oudere werknemers op het gebied van taakeisen en energiebronnen, als er verschillen zijn is dit in voordeel van de oudere werknemer. Terwijl er vaak vanuit wordt gegaan dat jongere werknemers zeer verschillen van hun oudere collega's, in het voordeel van de jongere werknemer. Werkgevers zouden hier rekening mee moeten houden en het kunnen gaan zien als een kans. Juist in deze tijd, nu iedereen moet doorwerken tot zijn of haar 67^e levensjaar. Uit dit onderzoek blijkt dat de beeldvorming over oudere werknemers onjuist is. Het is van

belang dat werkgevers en leidinggevendenden hiervan bewust worden. Dit kan de waardering van oudere werknemers verder op gang brengen.

Uit de literatuur is gebleken dat werkgevers nauwelijks investeren in leer- en ontwikkelingsmogelijkheden van oudere werknemers. Uit dit onderzoek is gebleken, dat wanneer oudere werknemers voldoende leer- en ontwikkelingsmogelijkheden hebben, dat zij zich inzetbaar voelen op hun eigen functie en op andere functies. Zo behoud je ook de oudere werknemer in de organisatie. De relatie tussen leer- en ontwikkelingsmogelijkheden op het werk hangt sterk samen met het gevoel inzetbaar te zijn in de huidige organisatie en in andere organisaties. Vooral bij werknemers boven de 45 jaar hangen leer- en ontwikkelingsmogelijkheden ook nog samen met de mate van bevologenheid op het werk. Bevologenheid leidt vervolgens weer tot betere arbeidsprestaties, arbeidstevredenheid en organisatiebetrokkenheid (Schaufeli & Bakker, 2004). Het is dus van belang dat werknemers blijven investeren in jongere en oudere werknemers.

4.4 Beperkingen van het onderzoek

Er zijn een aantal beperkingen van het onderzoek. De eerste beperking is dat er geen uitspraken gedaan kunnen worden over causaliteit, omdat er maar één meetmoment was. Causale verbanden kunnen worden vastgesteld door middel van een longitudinaal onderzoek.

Het healthy worker effect is een selectie effect wat mogelijk is opgetreden bij dit onderzoek. Dit houdt in dat de zwakke en minder gemotiveerde werknemers al op lagere leeftijd zijn uitgevallen en dat de gezondere, sterkere en meer gemotiveerde oudere werknemers zijn meegenomen in dit onderzoek (Schaufeli, Bakker et. al, 2007).

Wat uit de literatuur, beschreven in de inleiding, naar voren komt is dat er nog geen duidelijke definitie is van het begrip employability. Ook worden er verschillende meetinstrumenten gebruikt om employability te meten. Dit maakt het vergelijken van onderzoeken naar employability lastig. Dit geldt ook voor het begrip leeftijd, er is namelijk geen consensus over de vraag ‘wanneer spreekt men van een oudere werknemer?’. Hierdoor worden er verschillende leeftijdsgrenzen gebruikt in onderzoeken op het gebied van leeftijd en employability, wat vergelijking en interpretaties moeilijk maakt. Taskforce ouderen (2002) heeft 55-65 jaar als leeftijdsgrens voor ‘oudere werknemer’, maar andere onderzoeken nemen 40 jaar of 50 jaar als leeftijdsgrens. Het Sociaal Cultureel Planbureau maakt een onderscheid van drie leeftijdscategorieën, werknemers onder de 35 jaar worden als jongvolwassen werknemers

beschouwd, werknemers tussen de 35 en 55 jaar als volwassen werknemers en vanaf 55 jaar wordt men beschouwd als oudere werknemer (Peeters, Nauta, de Jonge & Schalk, 2005).

Aankomend jaar gaat de IVW reorganiseren in opdracht van Het Rijk. Dit betekent dat er werknemers moeten vertrekken. Het kan zijn dat een aantal medewerkers de vragenlijst niet hebben ingevuld, omdat zij bang waren dat dit persoonlijke gevolgen zou hebben op de reorganisatie. Deze groep werknemers zou kunnen bestaan uit oudere, minder inzetbare werknemers die bang zijn om hun baan te verliezen. Het kan ook zijn dat deze groep de vragenlijst sociaal wenselijk heeft ingevuld. Echter, de respondenten wisten dat deelname aan het onderzoek op anonieme basis zou zijn. De kans op sociaal wenselijk antwoorden zou hierdoor moeten afnemen (Donaldson & Grant-Vallone, 2002).

Employability op de interne- en externe arbeidsmarkt werd gemeten aan de hand van zelfevaluatie. Dit meet niet of de werknemer daadwerkelijk breed inzetbaar is. Evaluaties van leidinggevende of collega's zou een objectiever beeld kunnen geven van de employability van de werknemer. Volgens Gaspersz en Ott (1994) moet de werknemer over de juiste kennis vaardigheden beschikken en op de hoogte zijn van de huidige arbeidsmarkt om employable te kunnen zijn. Bovendien moet de werknemer mobiel zijn (regelmatig van functie willen en kunnen veranderen). Dat deze aspecten niet zijn onderzocht in het huidige onderzoek heeft te maken met de diversiteit aan definities van employability.

4.5 Aanbevelingen voor vervolgonderzoek

Ten eerste is dit onderzoek niet representatief voor de gehele beroepsbevolking. Uit de beschrijvende statistieken (tabel 1) blijkt dat de respondenten redelijk gelijk zijn op het gebied van nationaliteit, opleiding en arbeidsuren. Wel hebben er relatief weinig vrouwen aan het onderzoek deelgenomen. Ook de spreiding van leeftijd is niet heel groot. Vervolgonderzoek met een grotere populatie en met werknemers uit verschillende sectoren zou meer representatief zijn voor de gehele beroepsbevolking.

In dit onderzoek werd onderscheid gemaakt tussen twee groepen, werknemers onder de 45 jaar behoorden tot de groep 'jongere werknemers' en werknemers boven de 45 jaar behoorden tot de groep 'oudere werknemers'. Vervolgonderzoek zou meerdere leeftijdsgroepen of generaties met elkaar moeten gaan vergelijken, zodat er meer gezegd kan worden over verschillen in leeftijd op de werkvloer.

Op basis van een factoranalyse is er voor gekozen om geen onderscheid te maken tussen interne- en externe employability. Vervolgonderzoek zou zich moeten richten op deze twee

vormen van employability. Mogelijk zijn er verschillende verbanden te vinden tussen leeftijd, welzijn en de twee vormen van employability.

Uit dit onderzoek is onder andere gebleken dat leeftijd geen goed criterium is om de employability van werknemers te bepalen. Voor vervolgonderzoek naar het effect van employability op welzijn, zou er ook naar de functieduur van werknemers gekeken kunnen worden. Uit de literatuur komt naar voren dat functieduur een rol kan spelen in employability. Wanneer men te lang op een functie zit, kan er ervaringsconcentratie optreden, wat kan leiden tot een verminderde employability (Thijssen, 2001). Ook kunnen het opleidingsniveau en werkervaring een rol spelen (Fugate, Kinicki & Ashforth, 2004).

6. Referentielijst

- American Psychological Association (2001). *Publication manual of the American Psychological Association* (5th ed.). Washington, DC, USA: American Psychological Association.
- Bakker, A.B., & Demerouti, E. (2007). The job demands-resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22, 309-328.
- Bakker, A.B. & Demerouti, E. (2008). Towards a model of work engagement. *Career Development*, 13, 209-223.
- Baron, R.M., & Kenny, D.A. (1986). The moderator-mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51, 1173-1182.
- Broek, L. van den, Derycke, H., Wijchers, L. (2004). *Handboek Werving en Selectie*. Kluwer, Alphen aan den Rijn.
- Centraal Bureau voor de Statistiek (2008) *Thema: Sociaal-economische trends 3e kwartaal 2008: Vergrijzing van bedrijfstakken en beroepen*. Geraadpleegd op 18 januari 2010, op <http://www.cbs.nl/nl-NL/menu/themas/arbeid-socialezekerheid/publicaties/publicaties/archief/2008/2008-k3-v4-pub.htm>
- Cronbach, L. J. (1951). Coëfficiënt alpha and the internal structure of tests. *Psychometrika*, 19, 297-334.
- Cuyper, N. de, Bernard Oettel, C., Berntson, E., De Witte, H. & Alarco, B. (2008). Employability and employees' well-being: Mediation by job insecurity. *Applied Psychology: An International Review*, 57(3), 488-509.
- Dekker, S. & Schaufeli, W. (1995). The effects of job insecurity on psychological health and withdrawal: A longitudinal study. *Australian Psychologist*, 30 (1), 57-63.
- Demerouti, E., Bakker, A.B., Nachreiner, F., & Schaufeli, W.B. (2001). The job demands-resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology*, 86, 499-512.
- Donaldson, S.I. & Grant-Vallone, E.J. (2002). Understanding self-report bias in organizational behaviour research. *Journal of Business and Psychology* 17.2: 245-260.
- Forrier, A. & Sels, L. (2003). The concept employability: a complex mosaic. *International Journal of Human Resources Development and Management*, 3, 102-124.
- Fugate, M., Kinicki, A.J. & Ashforth, B.E. (2004). Employability: A psycho-social construct, it's dimensions, and applications. *Journal of Vocational Behavior*, 65, 14-38.

- Gaillard, A.W.K. (2007). *Stress, productiviteit en gezondheid*. Den Haag: SDU Uitgevers.
- Gaspersz, J., & Ott, M. (1997). *Management van employability. Nieuwe kansen in arbeidsrelaties*. Assen, Netherlands: Van Gorcum/Stichting Management Studies.
- Gellatly, I.R. (1995). Individual and group determinants of employee absenteeism: a test of a causal model. *Journal of Organizational Behavior*, 16, 457-468.
- Gesthuizen, M.J.W., Dagevos, J.M. (2005). *Arbeidsmobiliteit in goede banen. Oorzaken van baan- en functiewisselingen en gevolgen voor de kenmerken van het werk*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Grip, A. de, Loo, J. van & Sanders, J. (2004). The Industry Employability Index: Taking account of supply and demand characteristics. *International Labour Review*, 143 (3), 211-233.
- Heijden, B.I.J.M. van der & Thijssen, J.G.L. (2003). Editorial: HRD and employability. *International Journal of Human Resources Development and Management*, 3, 99-101.
- Martinot, D. & Sengers, M. (2004). *Ouderen zijn de toekomst: Een onderzoek naar het welbevinden van de oudere werknemer*. Universiteit Utrecht. Doctoraalscriptie.
- Meuleman, A.J. (2005). *Onderzoek naar de relatie tussen werkkenmerken en het welbevinden/de gezondheid van oudere werknemers*. Universiteit Utrecht: Doctoraalscriptie.
- Nelson, A., Cooper, C. & Jackson, P. (1995). Uncertainty amidst change: The impact of privatization on employee job satisfaction and well-being. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 68, 57-71.
- Peeters, M.C.W., Nauta, A., de Jonge, J. & Schalk, R. (2005). De toekomst van oudere werknemers: de revival van een oud thema in de arbeids- en organisatiepsychologie. *Gedrag & Organisatie*, 18, 297-308.
- Quispel, Y.M. (2000). *Leeftijd & Arbeid. Leeftijdsgrenzen op de arbeidsmarkt*. Utrecht: LBL, Expertisecentrum leeftijd en maatschappij.
- Schabracq, M.J. (1998). *Medewerkers van boven de veertig. De verborgen strategische factor*. Deventer: Kluwer Bedrijfsinformatie b.v.
- Schabracq, M.J. & Schalk, R. (2007). Ouderen, arbeid en gezondheid. In W.B. Schaufeli, & A.B. Bakker, (Eds.), *De psychologie van arbeid en gezondheid* (pp. 423-431). Houten: Bohn Stafleu van Loghum.
- Schaufeli, W.B. & van Dierendonck, D. (2000). *UBOS: De Utrechtse Burnout Schaal*. Handleiding., Swets & Zeitlinger, Lisse.

- Schaufeli, W.B. & Bakker, A.B. (2003). UBES: De Utrechtse Bevlogenheid Schaal. Voorlopige Handleiding. Universiteit Utrecht, Sectie Psychologie van Arbeid, Gezondheid en Organisatie.
- Schaufeli, W.B. & Bakker, A.B. (2004). Bevlogenheid: Een begrip gemeten. *Gedrag en Organisatie*, 17, 89-112.
- Schaufeli, W.B. (2007). Psychosociale werkstressmodellen. In W.B. Schaufeli, & A.B. Bakker, (Eds.), *De psychologie van arbeid en gezondheid* (p. 25). Houten: Bohn Stafleu van Loghum.
- Schaufeli, W.B. (2007). Burnout en bevlogenheid. In W.B. Schaufeli, & A.B. Bakker, (Eds.), *De psychologie van arbeid en gezondheid* (pp. 342, 353-355). Houten: Bohn Stafleu van Loghum.
- Taskforce Ouderen en Arbeid (2001). *Langer leuk zinvol blijven werken*. IJsselstein: Plantijn Casparie.
- Thijssen, J. (2001). Persoonlijke flexibiliteit in strategisch perspectief: De betekenis van employability voor organisatie en individu (pp 103-144). In Kessels, J.W.M. & Poell, R.F. (2001). *Human Resource Development. Organisatie van het leren*. Uitgeverij Samsom. Groningen.
- Tillema, H. (2001). Assessment: Inzicht in functioneren (pp 323-340). In Kessels, J.W.M. & Poell, R.F. (2001). *Human Resource Development. Organisatie van het leren*. Uitgeverij Samsom. Groningen.
- Veldhoven, van, M. & Meijman, T.F. (1994). *Het meten van psychosociale arbeidsbelasting met een vragenlijst: De vragenlijst beleving en beoordeling van de arbeid (VBBA)*, NIA, Amsterdam.
- Veldhoven van, M., de Jonge, J., Broersen, S., Kompier, M. & Meijman, T.F. (2002). Specific relationships between psychosocial job conditions and job-related stress: A three-level analytic approach. *Work and Stress* 16, pp. 207–228.
- Witte, H. de & Cuyper, N. de (2003). Naar een positieve benadering van werkstress: op zoek naar 'bevlogenheid' bij Vlaamse werknemers. In: Herremans, W. (Red.), *De arbeidsmarkt in Vlaanderen. Verslagboek Arbeidsmarktonderzoekersdag 2003* (pp.115-138). Leuven: Steunpunt Werkgelegenheid, Arbeid en Vorming.

Bijlage 1. Vragenlijst



Inspectie Verkeer en Waterstaat
Ministerie van Verkeer en Waterstaat



Universiteit Utrecht

Beste meneer/mevrouw,

Voor mijn afstudeeronderzoek van de studie Arbeids- en Organisatie Psychologie aan de Universiteit van Utrecht doe ik onderzoek naar employability, oftewel de inzetbaarheid en flexibiliteit van werknemers. Het doel van dit onderzoek is meer inzicht te verwerven in de relatie tussen leeftijd, werkaspecten en employability. Het invullen van de vragenlijst zal maximaal 10 minuten in beslag nemen.

Aan u wil ik vragen of u de instructies voorafgaand aan de verschillende onderdelen zorgvuldig wilt lezen. De antwoordcategorieën kunnen namelijk per onderdeel verschillen. Geef steeds aan welk antwoord het beste past bij uw situatie. Als u twijfelt over het antwoord, probeer dan een zo goed mogelijke keuze te maken. Voor het slagen van het onderzoek is het erg belangrijk dat u op alle vragen antwoord geeft.

De door u verstrekte informatie wordt **anoniem, en strikt vertrouwelijk behandeld**. Alleen de onderzoeker heeft inzage in de gegevens. Om deze redenen hoeft u dan ook nergens uw naam in te vullen.

Door onderstaande link aan te klikken start u de vragenlijst. Ik verzoek u om de vragenlijst uiterlijk 7 december in te vullen.

<https://uurespondents.netq.nl/nq.cfm?q=03b1d944-219b-fb46-81c7-4ce7f817fb53>

Als u interesse heeft in de uitkomst van het onderzoek, kunt u uw e-mailadres achterlaten. Uw e-mailadres wordt niet gekoppeld aan uw vragenlijst, hierdoor blijven uw antwoorden anoniem.

Succes met het invullen van de vragenlijst en alvast hartelijk bedankt voor uw medewerking!

Met vriendelijke groet,

Marijke Valstar

M.L.Valstar@students.uu.nl

Demografische gegevens

1. Wat is uw geslacht?

- Man
- Vrouw

2. Wat is uw leeftijd?

.. jaar

3. Wat is uw hoogst genoten opleiding die u heeft afgemaakt?

- Basis onderwijs
- Middelbaar onderwijs (MAVO/HAVO/VWO)
- MBO
- HBO
- Universiteit
- Anders, namelijk

4. Wat is uw burgerlijke staat?

- Gehuwd/ samenwonend
- Vaste partner maar niet samenwonend
- Alleenstaand/ gescheiden/
weduenaar/weduwe
- Anders, namelijk

5. Wat is uw nationaliteit?

- Nederlands
- Surinaams
- Turks
- Marokkaans
- Anders, namelijk ...

Baan

1. Wat is uw beroep?

.....

2. Voor hoeveel uur heeft u een arbeidsovereenkomst ?

..... uur per week

3. Hoeveel uur werkt u daadwerkelijk?

..... uur per week

4. Hoeveel jaar bent u in uw huidige functie?

.. jaar

5. Hoeveel jaar bent u in dienst bij IVW?

.. jaar

6. Hoeveel jaar bent u al in dienst voor Het Rijk?

.. jaar

Bevlogenheid (UWES, Schaufeli & Bakker, 2003)

De volgende uitspraken hebben betrekking op hoe u uw werk beleeft en hoe u zich daarbij voelt. Wilt U aangeven hoe vaak iedere uitspraak op u van toepassing is door steeds het best passende cijfer (van 0 tot 6) in te vullen.

0 = Nooit

1 = Sporadisch/ een paar keer per jaar of minder

2 = Af en toe/ eens per maand of minder

3 = Regelmatig/ een paar keer per maand

4 = Dikwijls/ eens per week

5 = Zeer dikwijls/ een paar keer per week

6 = Altijd

** = Verkorte versie*

1. Op mijn werk bruis ik van energie.*
2. Ik vind het werk dat ik doe nuttig en zinvol.
3. Als ik aan het werk ben, dan vliegt de tijd voorbij.
4. Als ik werk voel ik me fit en sterk.*
5. Ik ben enthousiast over mijn baan.*
6. Als ik werk vergeet ik alle andere dingen om me heen.
7. Mijn werk inspireert mij.*
8. Als ik 's morgens opsta heb ik zin om aan het werk te gaan.*
9. Wanneer ik heel intensief aan het werk ben, voel ik mij gelukkig.*
10. Ik ben trots op het werk dat ik doe.*
11. Ik ga helemaal op in mijn werk.*
12. Als ik aan het werk ben, dan kan ik heel lang doorgaan.
13. Mijn werk is voor mij een uitdaging.
14. Mijn werk brengt mij in vervoering.*
15. Op mijn werk beschik ik over een grote mentale (geestelijke) veerkracht.
16. Ik kan me moeilijk van mijn werk losmaken.
17. Op mijn werk zet ik altijd door, ook als het tegenzit.

Burnout (UBOS-A)

De volgende uitspraken hebben betrekking op hoe u uw werk beleeft en hoe u zich daarbij voelt. Wilt U aangeven hoe vaak iedere uitspraak op u van toepassing is door steeds het best passende cijfer (van 0 tot 6) in te vullen.

- 0 = Nooit*
- 1 = Sporadisch/ een paar keer per jaar of minder*
- 2 = Af en toe/ eens per maand of minder*
- 3 = Regelmatig/ een paar keer per maand*
- 4 = Dikwijls/ eens per week*
- 5 = Zeer dikwijls/ een paar keer per week*
- 6 = Altijd*

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

Taakeisen:

De volgende vragen gaan over stressoren in uw werk. Geef bij iedere vraag steeds het antwoord dat op uw situatie van toepassing is. Bij de beantwoording van de vragen geldt:

1 = Nooit

2 = Soms

3 = Regelmatig

4 = Vaak

5 = Altijd

Werkdruk

1. Moet u erg snel werken?
2. Heeft u te veel werk te doen?
3. Moet u extra hard werken om iets af te krijgen?
4. Werkt u onder tijdsdruk?
5. Heeft u te maken met een achterstand in uw werkzaamheden?

Rol/taak onduidelijkheid

1. Weet u precies wat anderen op uw werk van u verwachten?
2. Weet u precies waarvoor u wel, en waarvoor u niet verantwoordelijk bent?
3. Weet u precies hoe uw directe leiding over uw prestaties denkt?
4. Ligt duidelijk voor u vast, wat precies uw taak is?
5. Weet u precies wat u van de andere mensen van uw afdeling mag verwachten?

Energiebronnen:

De volgende vragen gaan over motivatoren in uw werk. Geef bij iedere vraag steeds het antwoord dat op uw situatie van toepassing is. Bij de beantwoording van de vragen geldt:

1= Nooit

2= Soms

3= Regelmatig

4 = Vaak

5 = Altijd

Sociale steun

1. Kunt u op uw directe leiding rekenen wanneer u het in uw werk wat moeilijk krijgt?
2. Kunt u als dat nodig is uw directe leiding om hulp vragen?
3. Voelt u zich in uw werk gewaardeerd door uw directe leiding?
4. Kunt u op uw collega's rekenen wanneer u het in uw werk wat moeilijk krijgt?
5. Kunt u als dat nodig is uw collega's om hulp vragen?
6. Voelt u zich in uw werk gewaardeerd door uw collega's?
7. Kunt u op uw partner rekenen wanneer u het in uw werk wat moeilijk krijgt?
8. Wordt u thuis ook werk uit handen genomen als u het op het werk drukker heeft?
9. Voelt u zich in uw werk gewaardeerd door uw partner?

Leer- en ontwikkelingsmogelijkheden

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

Inspraak

1. Heeft u veel te zeggen over wat er gebeurt op uw werkplek?
2. Kunt u meebeslissen over dingen die met uw werk te maken hebben?
3. Kunt u met uw directe leiding voldoende overleggen over uw werk?
4. Kunt u meebepalen wat wel en wat niet tot uw taak behoort?
5. Kunt u meebeslissen over de aard van uw werkzaamheden?
6. Heeft u rechtstreeks invloed op beslissingen van uw afdeling?

Employability

De volgende vragen hebben betrekking op uw inzetbaarheid in de huidige organisatie (IVW) en bij andere organisaties. Geef bij iedere vraag steeds het antwoord dat op uw situatie van toepassing is. Bij de beantwoording van de vragen geldt:

1= Sterk mee oneens

2= Mee oneens

3= Neutraal

4 = Mee eens

5 = Sterk mee eens

1. Zelfs wanneer er sprake zou zijn van een reorganisatie binnen IVW, heb ik er vertrouwen in dat ik mijn functie zou behouden.
2. Mijn persoonlijke netwerken in deze organisatie helpen mij met mijn carrière.
3. Ik ben goed op de hoogte van de loopbaanmogelijkheden voor mijzelf binnen deze organisatie, zelfs als deze niet helemaal aansluiten bij mijn huidige werkzaamheden.
4. De vaardigheden die ik heb opgedaan in mijn huidige functie zijn bruikbaar voor andere functies buiten deze organisatie.
5. Ik zou mijzelf makkelijk kunnen omscholen om me beter inzetbaar te maken elders.
6. Ik ben goed op de hoogte van de loopbaanmogelijkheden voor mijzelf buiten deze organisatie, zelfs als deze niet helemaal aansluiten bij mijn huidige werkzaamheden.
7. Ik ben zeer gerespecteerd binnen deze organisatie door de mensen die hetzelfde werk doen als ik.
8. Als het nodig zou zijn, zou ik makkelijk een soortgelijke baan kunnen krijgen in een vergelijkbare organisatie.
9. Ik kan makkelijk een soortgelijke baan vinden in vrijwel elke andere organisatie.
10. Iedereen met mijn niveau van kennis en vaardigheden, met vergelijkbare werkervaring zal met open armen ontvangen worden bij andere werkgevers.
11. Als mijn vaardigheden en ervaring enigzins relevant zouden zijn, zou ik elke baan, waar dan ook, kunnen krijgen.