

Masterthesis Arbeid- en Organisationspsychologie

“Employability: De oplossing in het voorkomen of verminderen van de negatieve gevolgen van arbeidsplaatsonzekerheid?”

“Employability: The solution in preventing or reducing the negative consequences of job insecurity?”



Naam: Essin Lammertink

S0063797

Juni 2009, Enschede

Universiteit van Twente; Gedragwetenschappen

Begeleiding: Mw. Dr. Tinka van Vuuren

Mw. Dr. Nicole Torcka

Abstract

The present study investigated how employability of employees and employability policies of organizations (used education, stimulating internal mobility, satisfaction with employability policy) can prevent or reduce the negative consequences of job insecurity on the well-being of employees (burn-out, global health, absence rate). We also investigate if there is a direct influence of employability and employability policy on the well-being of employees. The data used in this study was gathered by the TNO work situation survey (TAS). The TAS is a survey conducted every two years into the work situation among the Dutch workforce. Survey data of 2002 (response 45%) and 2004 (response 46%) among employees with temporary and permanent contracts (N=7761) are used to test our hypotheses. The results suggest that job insecurity is related to poor well-being, while employability seems to improve the well-being of employees and reduces feelings of job insecurity. More internal mobility and educations used in organizations relates unexpectedly with a higher absence rate, but also with an increase of employability of employees. Furthermore, satisfaction with the employability policy seems to moderate the relationship between job insecurity and feelings of burn-out, and it also seems to reduce feelings of job insecurity among employees. However, satisfaction with the employability policy is unexpectedly negative related with employability.

Samenvatting

In dit onderzoek is onderzocht hoe de negatieve gevolgen van arbeidsplaatsonzekerheid op de gezondheid van werknemers voorkomen of verminderd kunnen worden door middel van employability verhogende maatregelen in organisaties en employability van werknemers. Tevens wordt onderzocht of er een rechtstreekse relatie bestaat tussen employability verhogende maatregelen (deelname aan opleidingen, interne mobiliteit, tevredenheid met employabilitybeleid), employability van de werknemer en gezondheid (emotionele uitputting, algemene gezondheid, verzuimfrequentie). De data is afkomstig van de TNO Arbeidssituatie Survey (TAS). De TAS is een tweearig onderzoek naar de arbeidssituatie in Nederland. In dit onderzoek wordt gebruik gemaakt van de data verzameld in 2002 (respons 45%) en 2004 (respons 46%). De steekproef bestaat uit 7761 respondenten met een tijdelijk of vast arbeidscontract. De resultaten laten zien dat arbeidsplaatsonzekerheid de gezondheid van werknemers negatief beïnvloedt. Employability van werknemers hangt samen met minder arbeidsplaatsonzekerheid maar lijkt de negatieve gevolgen van arbeidsplaatsonzekerheid op de gezondheid van werknemers niet te verminderen. De employability van werknemers vertoont echter wel een significante positieve relatie met gezondheid. Meer interne mobiliteit en deelname aan opleidingen hangen samen met een hogere mate van employability, ze lijken tegen de verwachting in ook bij te dragen aan het verhogen van de verzuimfrequentie van werknemers. Tevredenheid met het employabilitybeleid hangt samen met minder arbeidsplaatsonzekerheid en lijkt de relatie tussen arbeidsplaatsonzekerheid en emotionele uitputting te modereren. Tevens vertoont tevredenheid met het employabilitybeleid een positieve relatie met de gezondheid van werknemers. De resultaten laten echter wel zien dat tevredenheid met het employabilitybeleid negatief samenhangt met de mate van employability van werknemers.

Inleiding

De arbeidsmarkt is de laatste jaren aan sterke veranderingen onderhevig. Organisaties moeten zich aanpassen aan nieuwe technologische ontwikkelingen, globalisatie en een steeds sterker wordende competitie op de arbeidsmarkt om de concurrentie het hoofd te kunnen bieden. Het resultaat hiervan is dat de organisatie steeds flexibeler wordt. Niet alleen worden organisaties flexibeler ten opzichte van hun omgeving door reorganisaties, ook wordt de relatie van de organisatie ten opzicht van de werknemers flexibeler (Berntson, Sverke & Marklund, 2006). Het meer flexibel worden van de organisatie gaat vaak gepaard met inkrimping van het personeelsbestand, reorganisaties, bedrijfssluitingen of verplaatsing van fabrieken (Arocena, Núñez & Villanueva, 2007). Deze veranderingen hebben directe gevolgen voor de werknemers in de organisatie, banen staan op de tocht en de onzekerheid van werknemers over het voortbestaan van hun baan neemt toe. Door de economische recessie waarin Nederland momenteel verkeert zal de arbeidsplaatsonzekerheid worden vergroot onder werknemers. Op dit moment worden de effecten van de krimpende economie duidelijk zichtbaar op de arbeidsmarkt. Het aantal openstaande vacatures neemt sterk af en het aantal door uitzendkrachten gewerkte uren is verder afgenomen. De werkloosheid loopt op, evenals het aantal WW-uitkeringen (Centraal Bureau voor de Statistiek, 2009)

Arbeidsplaatsonzekerheid wordt in dit onderzoek gedefinieerd als de bezorgdheid van werknemers over het voortbestaan van hun baan (Van Vuuren, 1990). Deze omschrijving brengt een viertal aspecten met zich mee. Ten eerste wordt onzekerheid over de arbeidsplaats gezien als een perceptuele en subjectieve waarneming van de werknemer. Werknemers in dezelfde organisatie kunnen verschillende maten van arbeidsplaatsonzekerheid ervaren, ongeacht of deze onzekerheid terecht is of niet. Daarnaast wordt met arbeidsplaatsonzekerheid de bezorgdheid van de werknemer bedoeld over de toekomst van zijn of haar baan. Het is dus nog onduidelijk of en wanneer de werknemer zijn of haar baan zal verliezen. Ten derde houdt arbeidsplaatsonzekerheid de onzekerheid over het behoud van de baan als geheel in, dus niet de onzekerheid over het verlies van bepaalde aspecten van de baan (Van Vuuren, 1990). Als laatste wordt in dit onderzoek met arbeidsplaatsonzekerheid de

onzekerheid van werknemers over het behouden van hun baan bedoeld, niet de onzekerheid over het vinden van ander werk op de huidige arbeidsmarkt.

De negatieve gevolgen van arbeidsplaatsonzekerheid op de fysieke en psychische gezondheid van werknemers zijn in verschillende onderzoeken aangetoond. Een meta-analyse van Cheng en Chan (2008), waarin 133 onderzoeken met betrekking tot arbeidsplaatsonzekerheid worden geanalyseerd, toont aan dat arbeidsplaatsonzekerheid negatief is gerelateerd aan tevredenheid met het werk, betrokkenheid bij de organisatie, psychische gezondheid, vertrouwen en prestaties op het werk. Tevens blijkt arbeidsplaatsonzekerheid positief samen te hangen met de vertrekvens van werknemers in de organisatie.

Duidelijk is dat arbeidsplaatsonzekerheid negatieve gevolgen heeft op de gezondheid en het gedrag van werknemers, maar hoe kunnen deze negatieve gevolgen voorkomen of verminderd worden? Volgens De Witte (2005) zorgen de onvoorspelbaarheid en oncontroleerbaarheid van arbeidsplaatsonzekerheid voor de meeste problemen. Door deze oncontroleerbaarheid en onvoorspelbaarheid te reduceren kunnen de negatieve gevolgen van arbeidsplaatsonzekerheid voorkomen of verminderd worden. Dit kan op zijn minst op drie manieren: een expliciete en open communicatie binnen de organisatie over toekomstige gebeurtenissen (Schweiger & DeNisi, 1991). Ook het laten meebeslissen van werknemers over de toekomst van de organisatie zorgt ervoor dat werknemers minder arbeidsplaatsonzekerheid ervaren omdat ze hierdoor het gevoel krijgen meer controle over hun eigen situatie te hebben (Parker, Chmiel & Wall, 2007). Een duidelijke communicatie en het laten meebeslissen van werknemers zorgt er eveneens voor dat werknemers het gevoel hebben dat ze eerlijk worden behandeld door de werkgever (Greenberg & Lind, 2000). Een eerlijke behandeling en het volgen van de juiste procedures door de werkgever is in dit geval belangrijk omdat het de voorspelbaarheid verhoogt van de veranderingen in de organisatie en daarmee de gevolgen voor de werknemers (De Witte, 2005).

De voorgaande suggesties proberen het ontstaan van arbeidsplaatsonzekerheid te voorkomen, maar in economisch turbulente tijden is een bepaalde mate van arbeidsplaatsonzekerheid onder werknemers bijna onvermijdelijk. Daarom is het belangrijk om te onderzoeken hoe de negatieve gevolgen van arbeidsplaatsonzekerheid verminderd kunnen worden. In de literatuur zijn verschillende moderator variabelen gevonden die de negatieve impact van

arbeidsplaatsonzekerheid op de gezondheid van werknemers verminderen. Zo blijken meer sociale steun van familie en collega's (Lim, 1996), een hogere mate van controle op de werkplaats (Barling & Kelloway, 1996), een lagere leeftijd en een korter verblijf bij de organisatie (Cheng & Chan, 2008) een modererend effect te hebben op deze relatie. De Cuyper en De Witte (2008) tonen in hun onderzoek aan dat de mate waarop werknemers inzetbaar zijn (employability) van invloed is op de relatie tussen arbeidsplaatsonzekerheid en gezondheid van werknemers. Employability betekent over het algemeen hoe makkelijk het is voor een werknemer om een andere baan te krijgen. Wat het concept complex maakt is dat het wordt gebruikt op zowel het micro (individueel), meso (organisatie) als het macro (landelijk) niveau van de arbeidsmarkt (Berntson & Marklund, 2007). Thijssen (2000) verstaat onder employability het geheel aan persoons- en contextgebonden factoren dat de toekomstige arbeidsmarktpositie op een gegeven arbeidsmarkt zal beïnvloeden. Dit betekent dat het niet alleen gaat om wat de werknemer (micro niveau) zelf in huis heeft en doet om zijn employability te bevorderen, maar ook wat de werkgever (meso niveau) daarvoor onderneemt. In dit onderzoek wordt de definitie van Thijssen (2000) aangehouden en wordt er gekeken naar de arbeidsmarktpositie van werknemers op de bedrijfsinterne (interne mobiliteit) en externe arbeidsmarkt (employability van de werknemer).

Het onderzoek van De Cuyper en De Witte (2008) heeft zich gericht op de persoonsgebonden factoren van employability. Minder is bekend in hoeverre deelname aan employability verhogende maatregelen in organisaties de relatie tussen arbeidsplaatsonzekerheid en gezondheid van werknemers beïnvloeden. Meer duidelijkheid hierover is belangrijk voor werkgevers. Vooral in tijden van economische recessie, wanneer arbeidsplaatsonzekerheid onder werknemers sterk toeneemt, is het belangrijk voor de werkgever om te weten hoe de schade voor de organisatie zoveel mogelijk beperkt kan worden en welke middelen hij hiervoor in kan zetten. Dit onderzoek probeert hierover meer opheldering te geven. De hoofdvraag van dit onderzoek luidt als volgt:

'Hebben werknemers die vaker deelnemen aan employability verhogende maatregelen binnen organisaties een hogere employability, en wat voor invloed hebben deelname aan deze maatregelen en de mate van employability op de relatie tussen arbeidsplaatsonzekerheid en de gezondheid van werknemers in Nederland?'

Employability, arbeidsplaatsonzekerheid en gezondheid

Onderzoek laat zien dat arbeidsplaatsonzekerheid negatieve gevolgen heeft op de gezondheid van de werknemers. Werknemers die bang zijn hun baan te verliezen zijn minder tevreden over hun baan, voelen zich minder betrokken bij de organisatie, presteren slechter op het werk, voelen zich minder goed en denken er vaker over na om in de nabije toekomst een andere baan te zoeken (Cheng & Chan, 2008). In overeenstemming hiermee luidt de eerste hypothese in dit onderzoek als volgt:

H1: 'Hoe meer arbeidsplaatsonzekerheid er ervaren wordt door werknemers, hoe slechter de gezondheid van werknemers.'

Volgens De Cuyper en De Witte (2008) kan de mate waarin werknemers inzetbaar zijn (employability) de negatieve gevolgen van arbeidsplaatsonzekerheid op de gezondheid van werknemers verminderen. Maar onderzoeken met het expliciete doel om de relatie tussen employability en het welzijn van werknemers aan te tonen zijn schaars (Berntson & Marklund, 2007). Een onderzoek van De Cuyper, Bernhard-Oettel, Berntson, De Witte & Alarco (2008) laat zien dat employability is gerelateerd aan meer betrokkenheid en levensvreugde van werknemers. Andere onderzoeken suggereren een positieve relatie tussen employability en zowel werkgerelateerde als algemene gezondheid van werknemers. Zo kan employability ervoor zorgen dat werknemers een sterker gevoel van controle over hun carrière ervaren (Fugate, Kinicki, & Ashforth, 2004) en de angst om werkloos te worden reduceren (Berntson en Marklund, 2007). Aangetoond is dat beide aspecten een positieve invloed hebben op de gezondheid van werknemers. Employability voorziet werknemers dus van een gevoel dat ze meer kansen en alternatieven op de arbeidsmarkt hebben en maakt ze meer weerbaar in tijden van economische recessie. Daarnaast zullen werknemers met een hogere mate van employability niet blijven hangen in banen die niet bevredigend zijn, omdat ze zich bewust zijn van het feit dat er altijd betere alternatieven zijn (Trevor, 2001). Uit bovenstaande onderzoeken kan afgeleid worden dat employability een positieve invloed heeft op de gezondheid van werknemers.

H2: 'Een grotere employability van werknemers gaat samen met een betere gezondheid van werknemers.'

Verwacht wordt dat employability een positieve invloed heeft op de gezondheid van werknemers. Maar in hoeverre kan employability een bijdrage leveren aan het verminderen van arbeidsplaatsonzekerheid onder werknemers? Als we uitgaan van de logica van de ‘appraisal theory of stress’ van Lazarus en Folkman (1984) dan kan er verwacht worden dat employability een negatieve relatie vertoont met de mate van arbeidsplaatsonzekerheid. Lazarus en Folkman (1984) suggereren dat de reactie op een dreiging in de omgeving gedeeltelijk afhankelijk is van de individuele cognitieve beoordeling van deze dreiging. De situatie kan zowel beoordeeld worden als een bedreiging of als een uitdaging, en zal worden beoordeeld als een bedreiging wanneer een individu geen strategie bezit om met de situatie om te kunnen gaan. Wanneer deze redenering toegepast wordt op de relatie tussen employability en arbeidsplaatsonzekerheid van werknemers betekent dit dat werknemers die zich meer inzetbaar voelen ten opzichte van anderen een situatie waarschijnlijk als minder bedreigend beoordelen omdat ze een strategie bezitten om met de bedreigende situatie om te gaan. Werknemers met een grotere mate van employability zullen de turbulente economische tijden op de arbeidsmarkt dus eerder zien als een uitdaging dan als een bedreiging. Dit zal het gevoel van arbeidsplaatsonzekerheid verminderen. De volgende hypothese luidt als volgt:

H3: ‘Hoe groter de employability van werknemers, hoe minder arbeidsplaatsonzekerheid er ervaren wordt door werknemers.’

Weinig is bekend over hoe employability de negatieve relatie tussen arbeidsplaatsonzekerheid en gezondheid van werknemers kan beïnvloeden. Het onderzoek van Silla, De Cuyper, Gracia, Peiro en De Witte (2008) heeft aangetoond dat een hogere employability van invloed is op de relatie tussen arbeidsplaatsonzekerheid en de levensvreugde van werknemers. Geen significante resultaten zijn er in dit onderzoek gevonden voor de invloed van employability op stress als gevolg van arbeidsplaatsonzekerheid. Andere onderzoeken suggereren dat de relatie tussen arbeidsplaatsonzekerheid en gezondheid van werknemers minder negatief is als werknemers het gevoel hebben dat ze meer kans maken op de arbeidsmarkt (Fugate, Kinicki & Blake, 2004). Een mogelijk interactie-effect tussen employability en arbeidsplaatsonzekerheid kan verklaard worden aan de hand van het Job Demand Resources Model (Demerouti, Bakker, Nachreiner, Schaufeli, 2001).

Het JD-R model gaat ervan uit dat elke beroepsgroep te maken heeft met functie-eigen taakkenmerken en risicofactoren. Deze taakkenmerken en risicofactoren zijn onder te brengen in twee categorieën: job demands of werkeisen en job resources of hulpbronnen. De werkeisen omvatten alle aspecten van het werk die verbonden zijn met specifieke fysiologische en psychologische kosten voor de werknemer, zoals bijvoorbeeld arbeidsplaatsonzekerheid. De hulpbronnen omvatten daarentegen alle aspecten van het werk die a) bijdragen aan het realiseren van de taakdoelstellingen, b) de fysiologische en psychologische kosten verbonden met de aanwezige werkeisen reduceren, en c) persoonlijke groei en ontwikkeling stimuleren (Demerouti et. al, 2001). Het JD-R model gaat er dus vanuit dat de hulpbronnen de negatieve consequenties van de werkeisen reduceren. Employability kan in dit licht gezien worden als een hulpbron en arbeidsplaatsonzekerheid als een werkeis. Uit het voorgaande kan de volgende hypothese worden opgemaakt:

H4: 'Hoe groter de employability van werknemers, hoe minder de negatieve gevolgen van arbeidsplaatsonzekerheid op de gezondheid van werknemers zullen zijn.'

Employabilitybeleid, arbeidsplaatsonzekerheid en gezondheid

Een grotere employability werkt zowel in het voordeel van de werknemer als de werkgever. Een werknemer kan maximaal gebruik maken van zijn eigen kennis en vaardigheden en zichzelf verder ontwikkelen om zijn of haar waarde op de arbeidsmarkt en binnen de organisatie te vergroten. Ook werkgevers behalen voordeel uit het stimuleren van de employability van de werknemers. Investeren in de employabiliteit van de werknemers zorgt ervoor dat de flexibiliteit in de organisatie wordt vergroot, de organisatie kan zich hierdoor beter aanpassen aan economisch slechtere tijden (Horn, 2003).

Het onderzoek van De Cuyper en De Witte (2008) heeft zich gericht op de persoonsgebonden factoren van employability. Minder is bekend in hoeverre deelname aan employability verhogende maatregelen binnen organisaties de relatie tussen arbeidsplaatsonzekerheid en gezondheid van werknemers beïnvloeden. Een werkgever kan verschillende instrumenten inzetten zoals opleidingen, taakverbreding, taakverrijking en het bevorderen van de interne mobiliteit als onderdeel van zijn personeelsbeleid om de employability van zijn werknemers te verhogen (De Vries, Grundemann & Van Vuuren, 2001). Interne mobiliteit is gericht op de doorstroom bij

de huidige werkgever, en kan onderscheiden worden in horizontale en verticale mobiliteit. Bij horizontale mobiliteit kunnen medewerkers hun functie op een andere afdeling of vestiging uitvoeren, het takenpakket veranderen, kennis en ervaring overdragen aan de hand van ‘coaching’ of een geheel andere functie op hetzelfde niveau aanvaarden. Verticale mobiliteit is de plaatsverandering van een medewerker in de hiërarchie van een organisatie door middel van promotie of demotie (Boom & Metselaar, 2003). Verwacht wordt dat door deelname aan employability verhogende maatregelen binnen organisaties de employability van de werknemers verhoogt. De volgende hypothese luidt daarom als volgt:

H5: ‘Hoe hoger de deelname aan employability verhogende maatregelen binnen organisaties is, hoe groter de employability van de werknemers.’

De afgelopen jaren zijn er verschillende reorganisaties van grote bedrijven geweest waarbij veel werknemers werkloos zijn geraakt. Voornamelijk werknemers in grote bedrijven, waar traditioneel een cultuur van ‘life-time employment’ heerst, ervaren een gevoel van onrust en onzekerheid. Kluytmans & Ott (1999) suggereren dat organisaties een andere basis voor zekerheid moeten creëren nu het leven lang werken bij één organisatie steeds verder tot het verleden behoort. Kanter (1989) stelt dat dit niet wordt bereikt met “employment security” maar met “employability security”: de zekerheid dat de huidige functie van de werknemer de mogelijkheden om ander werk te vinden in de toekomst verhoogt. Een organisatie kan dit realiseren door middel van het bevorderen van de employability van werknemers.

Is het creëren van “employability security” ook noodzakelijk in Nederland? De statistieken van het CBS (2008) laten zien dat de laatste drie jaar het aantal werknemers met een vast arbeidscontract in Nederland is gestegen. Eind 2007 had 79% van de Nederlandse beroepsbevolking een vast contract, terwijl 8% een flexibel arbeidscontract had. Verschillende onderzoeken hebben aangetoond dat werknemers met een flexibel arbeidscontract meer arbeidsplaatsonzekerheid ervaren dan werknemers met een vast arbeidscontract (De Witte & Näswall, 2003; Kinnunen & Nätti, 1994). Er kan dus verwacht worden dat het in Nederland wel goed is gesteld met de arbeidsplaatszekerheid, maar juist in tijden van economische recessie kan een bepaalde mate van arbeidsplaatsonzekerheid onder werknemers haast niet voorkomen worden. En juist werknemers met vaste arbeidscontracten blijken sterker op

arbeidsplaatsonzekerheid te reageren dan flexibele werknemers (Jacobson & Hartley, 1991). De reden hiervoor is dat de continuïteit van het werk niet tot het verwachtingpatroon van flexibele arbeidskrachten behoort. Dit in tegenstelling tot vaste arbeidskrachten die verwachten dat hun positie in de organisatie veilig is. Bij het ervaren van arbeidsplaatsonzekerheid is het verschil in verwachte onzekerheid en ervaren onzekerheid minder groot bij flexibele werknemers, en de reactie op deze onzekerheid is daarom minder heftig dan de reactie van werknemers met vaste arbeidscontracten (Jacobson en Hartley, 1991).

Echter, het verdwijnen van 'life-time employment' is niet alleen het gevolg van de sterk veranderende arbeidsmarkt. De wens tot verandering is mogelijk ook een teken van deze tijd, waarin aan werk hoge en in toenemende mate intrinsieke eisen worden gesteld. Wanneer een baan niet langer aan de wensen voldoet, zijn werknemers tegenwoordig eerder geneigd om een overstap te maken. Onderzoek laat zien dat in de periode tussen 1986 en 2002 meer dan 30% van de werkenden iedere twee jaar van positie wisselt. Mobiliteit wordt steeds meer de norm, en een leven lang werken bij een en dezelfde werkgever wordt gezien als achterhaald (Gesthuizen & Dagevos, 2005). Nu 'life-time employment' steeds verder tot het verleden behoort in Nederland moeten werkgevers op zoek naar een andere basis voor zekerheid. Dit kan worden bereikt met het bevorderen van de employability van werknemers (Kanter, 1989).

H6: 'Hoe hoger de deelname aan employability verhogende methoden binnen organisaties, hoe minder arbeidsplaatsonzekerheid er ervaren wordt door werknemers.'

Wat voor invloed heeft de deelname aan employability verhogende maatregelen binnen organisaties op de gezondheid van werknemers? Volgens Rousseau (1995) is het versterken van de employability van werknemers een deel van een nieuw psychologisch contract dat is ontstaan tussen werkgever en werknemer. Het psychologisch contract bevat gedeelde, vaak impliciete, verwachtingen en verplichtingen die tussen werkgever en werknemer bestaan (Rousseau, 1995). Als de werknemer ervaart dat zijn inbreng in de organisatie hoger is dan hetgeen hij ervoor terug krijgt (salaris, aangeboden opleidingen) zal dit ten koste gaan van zijn tevredenheid en betrokkenheid bij de organisatie (Schalk & Freese, 1993). Daarnaast trekken Van Dam en Thierry (2000) in hun overzichtsstudie de volgende conclusie:

‘In het algemeen suggereren onderzoeksbevindingen dat positieve investeringen in het personeel, via het totstandkomen van kwalitatief goede uitwisselingsrelaties, leiden tot meer tevredenheid en loyaliteit, minder verloop, meer ontplooiingsactiviteiten en een grotere bereidheid zich voor de organisatie in te spannen.’ Aangevoerd is dat een hogere mate van tevredenheid met het werk samengaat met een betere gezondheid en welzijn (Pettersson, Arnetz & Arnetz, 1995). Uit bovenstaande kan worden afgeleid dat deelname aan employability verhogende maatregelen de gezondheid van werknemers verbetert.

H7: ‘Hoe hoger de deelname aan employability verhogende maatregelen binnen organisaties, hoe beter de gezondheid van werknemers zal zijn.’

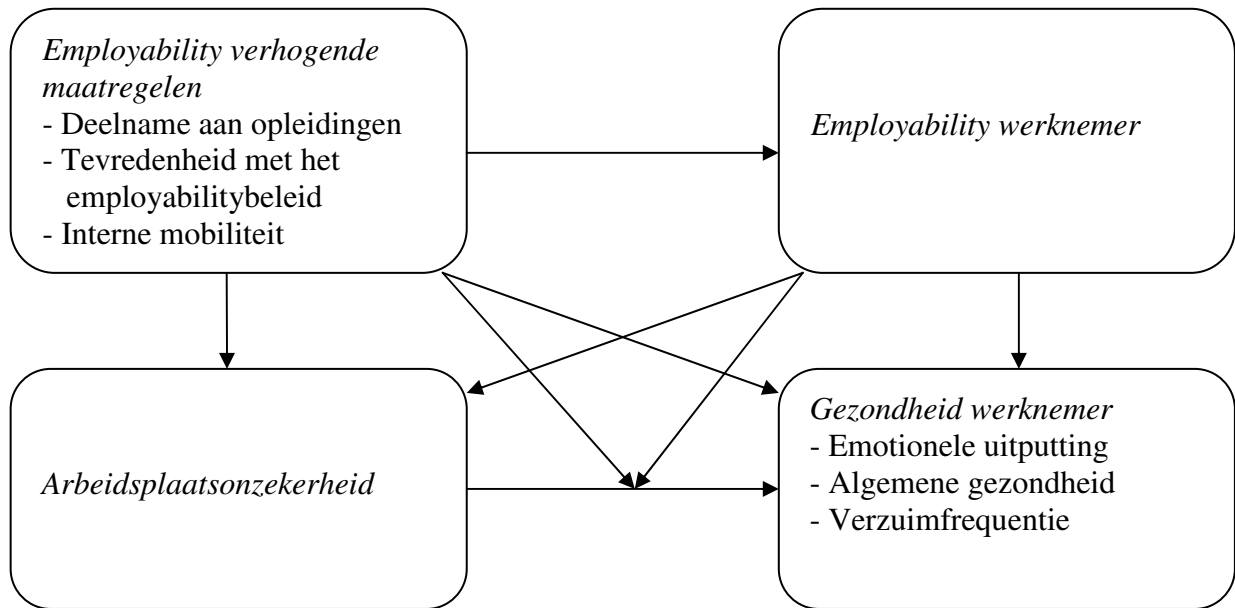
Aan de hand van het Job Demand Resources Model (Demerouti, Bakker, Nachreiner, Schaufeli, 2001) kan deelname aan employability verhogende maatregelen in organisaties gezien worden als een hulpmiddel die de negatieve gevolgen van werkeisen kan reduceren. Arbeidsplaatsonzekerheid kan gezien worden als een werkeis. De volgende hypothese luidt daarom als volgt:

H8: ‘Hoe hoger de deelname aan employability verhogende maatregelen binnen organisaties, hoe minder de negatieve gevolgen van arbeidsplaatsonzekerheid op de gezondheid van werknemers zullen zijn.’

De Vries, Grundemann & Van Vuuren (2001) laten in hun onderzoek zien dat bevordering van het opleidingsbeleid en de interne mobiliteit in organisaties de employability van werknemers kan verhogen. In dit onderzoek worden employability verhogende maatregelen daarom gemeten aan de hand van de mate van deelname aan opleidingen en de mate van interne mobiliteit van werknemers binnen organisaties. Daarnaast wordt er in dit onderzoek ook gekeken naar de tevredenheid van werknemers met het employabilitybeleid als maat voor de kwaliteit van de employability verhogende maatregelen.

De gezondheid van werknemers is gemeten aan de hand van emotionele uitputting als een maat voor het psychologische welzijn, algemene gezondheid en de verzuimfrequentie van werknemers. Figuur 1 geeft het volledige onderzoeksmodel weer.

Figuur 1. Onderzoeksmodel



Methode

Dataverzameling en steekproef

In dit onderzoek wordt er gebruik gemaakt van de data van de TNO Arbeidssituatie Survey (TAS). De TAS is een tweejaarlijks onderzoek naar de arbeidssituatie in Nederland. De TAS is ontwikkeld door TNO in samenwerking met het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. In de vragenlijst zijn vragen opgenomen over de werkring, de kijk op het werk, de inhoud van het werk, arbeidsverhoudingen, arbeidsvoorwaarden en gezondheidseffecten. Daarnaast is een aantal vragen opgenomen over onder andere persoonskenmerken. De TAS is afgenomen in 2000, 2002 en 2004, telkens bij ongeveer 4000 werkende Nederlanders. Omdat het construct employability van werknemers niet gemeten is in 2000, wordt er in dit onderzoek alleen gebruik gemaakt van de data verzameld in 2002 en 2004. In 2002 was het responspercentage 45% en in 2004 was het responspercentage 46%. Daarnaast is er

voor gekozen om alleen respondenten met een tijdelijk en vast contract mee te nemen in de analyses, omdat het construct employability verhogende maatregelen in mindere mate van toepassing is op zelfstandige ondernemers en oproepkrachten. In 2000 was de TAS een volledig schriftelijk onderzoek; in 2002 en 2004 is er voor gekozen om de respondenten ook de mogelijkheid te bieden de vragenlijst via internet in te vullen.

De totale steekproef bestaat uit 7761 respondenten, waarvan 57% bestaat uit mannen en 43% vrouwen. De gemiddelde leeftijd is 39 jaar ($SD=11,37$), en er wordt gemiddeld 32 uur per week gewerkt ($SD=11,29$). Een ruime meerderheid van de steekproef (88%) heeft een vast dienstverband bij zijn of haar werkgever, 7% heeft een tijdelijk contract met uitzicht op een vast contract en 5% heeft een tijdelijk contract voor bepaalde tijd. Daarnaast heeft 44% Middelbaar Beroeps Onderwijs, 22% Lager Beroeps Onderwijs en 19% van de steekproef Hoger Beroeps Onderwijs afgerond.

Meetinstrumenten (schalen)

Deelname aan opleidingen is gemeten aan de hand van twee items ontleend aan Verboon, de Feyter & Smulders (1999). Een voorbeeld van een item is: 'Heeft uw bedrijf de laatste twee jaar een externe opleiding of cursus voor u betaald?'. Antwoorden kan door middel van een 'ja' of 'nee' antwoord. De twee items vertonen een significante samenhang van $r=0,53$ met $p<0,001$.

Tevredenheid met het employabilitybeleid is gemeten aan de hand van twee items waarbij respondenten aan geven in welke mate ze tevreden of ontevreden zijn met het loopbaan-, promotie-, en doorstromingsbeleid en het opleidingsbeleid van hun organisatie. De antwoordmogelijkheden lopen van (1) 'zeer ontevreden' tot en met (5) 'zeer tevreden'. De twee items vertonen een significante samenhang van $r=0,58$ met $p<0,001$.

Interne mobiliteit is gemeten aan de hand van drie items ontleend aan Verboon e.a. (1999). Een voorbeeld van een item is: 'Bent u in uw bedrijf de laatste twee jaar van functie veranderd?'. Antwoorden kan door middel van 'ja' of 'nee'. Deze schaal heeft een Cronbachs alpha van $\alpha=0,57$.

Employability van de werknemer is gemeten aan de hand van één item ontleend aan Verboon e.a. (1999): 'Als u uzelf vergelijkt met uw collega's, bent u dan breder inzetbaar in uw bedrijf dan uw collega's?'. De antwoordmogelijkheden zijn 'Ja, breder inzetbaar', 'Nee, vergelijkbaar met anderen' en 'Nee, minder breed inzetbaar'.

Arbeidsplaatsonzekerheid is in dit onderzoek gemeten aan de hand van drie items ontleend aan Goudswaard, Dhondt & Kraan (1998). Een voorbeeld van een item is: 'is uw werkzekerheid goed?'. Antwoorden kan door middel van 'ja' of 'nee'. De Cronbachs alpha van deze schaal is $\alpha=0,84$.

Emotionele uitputting is gemeten aan de hand van vijf items van de Utrechtse Burnout Schaal UBOS (Schaufeli & Van Dierendonk, 2000). Een voorbeeld van een item is: 'Aan het einde van een werkdag voel ik me leeg'. Antwoorden kan op een zevenpuntsschaal gaande van (1) 'nooit' tot (7) 'dagelijks'. Deze schaal heeft een Cronbachs alpha van $\alpha=0,90$.

Algemene gezondheid is gemeten aan de hand van één item: 'Wat vindt u, over het algemeen genomen, van uw gezondheid?' Antwoorden kan op een vijfpuntsschaal gaande van (1) 'uitstekend' tot (5) 'slecht'.

Verzuimfrequentie is gemeten aan de hand van twee items: 'Bent u de laatste maanden wel eens van uw werk thuisgebleven wegens ziekte of ongeval?'. Antwoorden kan door middel van een 'ja' of 'nee' antwoord, bij een 'ja' antwoord worden respondenten ook gevraagd naar het aantal keer dat ze het afgelopen jaar verzuimd hebben. De antwoorden zijn vervolgens onderverdeeld in (1) '0 keer', (2) '1 keer', (3) '2 keer', (4) '3 keer' en (5) 'vaker dan 4 keer'.

De controlevariabelen die in de analyses zijn meegenomen zijn: hoogst afgeronde opleiding, leeftijd en wekelijkse arbeidsduur (contracturen). Deze controlevariabelen zijn meegenomen in de analyses om de mogelijkheden van alternatieve verklaringen te limiteren.

Analyses

Eerst zijn de betrouwbaarheids- en correlatieanalyses uitgevoerd. De hypothesen zijn getoetst middels hiërarchische regressieanalyses (SPSS, versie 16), waarbij in de eerste stap de controlevariabelen zijn toegevoegd. In stap twee zijn hieraan de onafhankelijke variabelen gezamenlijk en vervolgens in stap drie de interactietermen met arbeidsplaatsonzekerheid toegevoegd. De interactietermen zijn berekend als het product van de gestandaardiseerde schaalcores. De onafhankelijke variabelen zijn gesplitst op de mediaan bij het laten zien van een mogelijk modererende werking in een grafiek.

Tabel 1. De correlaties tussen de gemeten variabelen

Variabelen	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
1 Leeftijd	1.00										
2 Hoogst afgeronde opleiding	-.14**	1.00									
3 Wekelijkse arbeidsduur	.17**	.04**	1.00								
4 Deelname aan opleidingen	.04**	.19**	.23**	1.00							
5 Tevredenheid empl. beleid	.01	.01	.01	.23**	1.00						
6 Interne mobiliteit	-.13**	.15**	.13**	.26**	.11**	1.00					
7 Employability werknemer	.02	.08	.24**	.12**	-.08**	.22**	1.00				
8 Arbeidsplaatsonzekerheid	.04**	-.00	.01	-.06**	-.22**	-.05**	-.02	1.00			
9 Emotionele uitputting	.02	.04**	.10**	-.01	-.25**	.00	.03*	.17**	1.00		
10 Algemene gezondheid	-.11**	.06**	.01	.04**	.13**	.05**	.02*	-.11**	-.37**	1.00	
11 Verzuimfrequentie	-.13**	.06**	-.04**	.00	-.12**	.03**	-.01	.08**	.22**	-.24**	1.00

** : $p < 0,01$; * : $p < 0,05$

Resultaten

De onderlinge correlaties tussen de onderzoeksvariabelen zijn af te lezen in Tabel 1. In Tabel 2, 3 en 4 zijn de resultaten van de regressieanalyses weergegeven voor de gezondheid van werknemers, met in Tabel 2 emotionele uitputting, in Tabel 3 algemene gezondheid en in Tabel 4 verzuimfrequentie als afhankelijke variabele. De resultaten van de regressieanalyse met arbeidsplaatsonzekerheid als afhankelijke variabele zijn af te lezen in Tabel 5 en de resultaten met employability van de werknemer als afhankelijke variabele staan weergegeven in Tabel 6.

Tabel 1 geeft de onderlinge correlaties tussen de onderzoeksvariabelen weer. Opvallend zijn de significante relaties tussen de deelname aan opleidingen en de controlevariabelen leeftijd ($r=.04$, $p<.01$), hoogst afgeronde opleiding ($r=.19$, $p<.01$) en wekelijkse arbeidsduur ($r=.23$, $p<.01$). Werknemers met een hogere leeftijd, hogere afgeronde opleiding of meer contracturen in de week lijken dus vaker deel te nemen aan opleidingen binnen organisaties. Voor employability van de werknemer is er een significante negatieve relatie gevonden met tevredenheid met het employabilitybeleid ($r=-.08$, $p<.01$). Een hogere inzetbaarheid van de werknemer hangt dus samen met een mindere mate van tevredenheid over het employabilitybeleid. De vertoonde interne mobiliteit van werknemers blijkt samen te hangen met een hogere verzuimfrequentie ($r=.03$, $p>.01$).

Tabel 2 geeft de regressieanalyse met emotionele uitputting als afhankelijke variabele weer. Model 3b van Tabel 2 past het beste bij de data omdat het de meeste variantie in emotionele uitputting verklaart, en omdat het significant meer variantie verklaart dan model 2 ($R^2=.094$; $\Delta R^2=.002$, $p<.01$). De controlevariabelen wekelijkse arbeidsduur ($\beta=.10$, $p<.01$) en hoogst afgeronde opleiding ($\beta=.02$, $p<.05$) gaan samen met meer emotionele uitputting. Dus meer contracturen per week en een hogere afgeronde opleiding lijken de emotionele uitputting van werknemers te bevorderen. Van de onafhankelijke variabelen vertoont tevredenheid met het employabilitybeleid een significante negatieve relatie met emotionele uitputting ($\beta=-.23$, $p<.01$). Uit Tabel 2 valt verder op te maken dat een bredere inzetbaarheid van de werknemer samen gaat met minder emotionele uitputting ($\beta=-.02$, $p<.05$), en een hogere arbeidsplaatsonzekerheid met meer emotionele uitputting ($\beta=.11$, $p<.01$). Van de interactietermen met arbeidsplaatsonzekerheid vertoont alleen tevredenheid met het

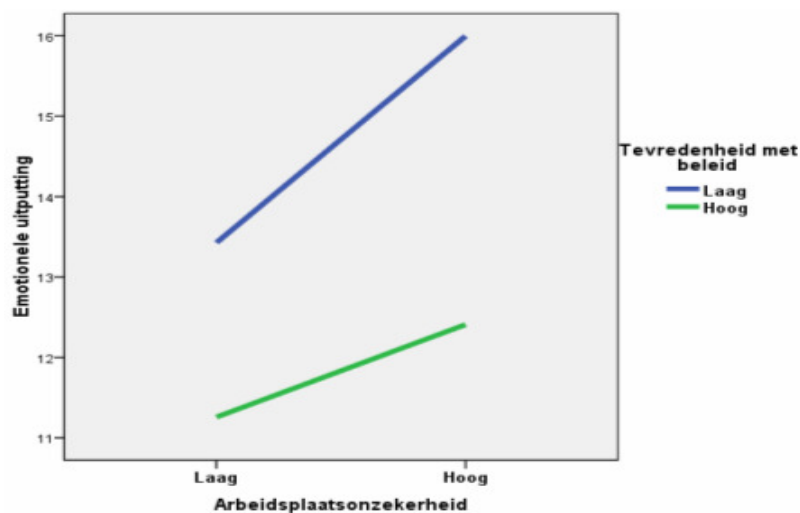
Tabel 2. Resultaten regressieanalyse met Emotionele Uitputting als afhankelijke variabele

	Model 1	Model 2	Model 3a	Model 3b	Model 3c	Model 3d
Controlevariabelen						
Wekelijkse arbeidsduur	.10**	.10**	.10**	.10**	.10**	.10**
Leeftijd	-.01	-.01	-.01	-.01	-.01	-.01
Hoogst afgeronde opleiding	.03*	.02	.02*	.02*	.02	.02
Onafhankelijke variabelen						
Deelname aan opleidingen		.02	.02	.02	.02	.02
Tevredenheid met beleid		-.23**	-.23**	-.23**	-.23**	-.23**
Interne mobiliteit		.02	.02	.02	.02	.02
Employability werknemer		-.02*	-.02	-.02*	-.02*	-.02*
Arbeidsplaatsonzekerheid		.13**	.13**	.11**	.13**	.13**
Interactie met arbeidsplaats- onzekerheid						
Deelname aan opleidingen			-.02			
Tevredenheid met beleid				-.05**		
Interne mobiliteit					-.00	
Employability werknemer						.00
R ²	.012	.092	.092	.094	.092	.092
Verandering in R ²		.080**	.000	.002**	.000	.000

** : p<0,01; * : p<0,05

Noot: waarden zijn gestandaardiseerd

Figuur 2. Modererende werking van tevredenheid met het employabilitybeleid op de relatie tussen arbeidsplaatsonzekerheid en emotionele uitputting.



employabilitybeleid een significante negatieve relatie met emotionele uitputting ($\beta = -.05$, $p < .01$). Blijkbaar zijn werknemers die meer tevreden zijn met het employabilitybeleid minder emotioneel uitgeput als gevolg van arbeidsplaatsonzekerheid. Figuur 2 laat deze relatie zien. De overige interactietermen met arbeidsplaatsonzekerheid in Tabel 2 (deelname aan opleidingen, interne mobiliteit en employability van de werknemer) vertonen geen significante samenhang met emotionele uitputting.

Tabel 3 geeft de regressieanalyse met algemene gezondheid als afhankelijke variabele weer. Model 2 in Tabel 3 past het beste bij de data omdat het de meeste variantie in algemene gezondheid verklaart ($R^2 = .04$). De modellen 3a tot en met 3d laten geen verandering in variantie zien. Van de controlevariabelen vertoont leeftijd

Tabel 3. Resultaten regressieanalyse met Algemene Gezondheid als afhankelijke variabele

	Model 1	Model 2	Model 3a	Model 3b	Model 3c	Model 3d
Controlevariabelen						
Wekelijkse arbeidsduur	.03*	.02	.02	.02	.02	.02
Leeftijd	-.10**	-.10**	-.10**	-.10**	-.10**	-.10**
Hoogst afgeronde opleiding	.05**	.05**	.05**	.05**	.05**	.05**
Onafhankelijke variabelen						
Deelname aan opleidingen	.	-.00	-.00	-.00	-.00	-.00
Tevredenheid met beleid		.12**	.12**	.12**	.12**	.12**
Interne mobiliteit		.00	.00	.00	.00	.00
Employability werknemer		.03*	.03*	.03*	.03*	.03*
Arbeidsplaatsonzekerheid		-.08**	-.08**	-.08**	-.08**	-.08**
Interactie met arbeidsplaats- onzekerheid						
Deelname aan opleidingen			-.00			
Tevredenheid met beleid				-.00		
Interne mobiliteit					-.02	
Employability werknemer						.00
R ²	.015	.040	.040	.040	.040	.040
Verandering in R ²		.025**	.000	.000	.000	.000

** $p < 0,01$; * $p < 0,05$

Noot: waarden zijn gestandaardiseerd

een significante negatieve relatie met algemene gezondheid ($\beta = -.10$, $p < .01$), en hoogst afgeronde opleiding een significante positieve relatie ($\beta = .05$, $p < .01$). Dus een hogere leeftijd gaat samen met een slechtere algemene gezondheid en een hoger afgeronde opleiding met een betere algemene gezondheid van werknemers. De onafhankelijke variabelen die de algemene gezondheid van werknemers significant lijken te verbeteren, gecontroleerd voor de controlevariabelen, zijn tevredenheid met het employabilitybeleid ($\beta = .12$, $p < .01$) en employability van de werknemer ($\beta = .03$, $p < .05$). Arbeidsplaatsonzekerheid laat een negatieve samenhang met algemene gezondheid zien ($\beta = -.08$, $p < .01$). In Tabel 3 is verder af te lezen dat geen van de interactietermen met arbeidsplaatsonzekerheid een significante relatie vertoont met algemene gezondheid.

Tabel 4. Resultaten regressieanalyse met Verzuimfrequentie als afhankelijke variabele

	Model 1	Model 2	Model 3a	Model 3b	Model 3c	Model 3d
Controlevariabelen						
Wekelijkse arbeidsduur	-.03*	-.03*	-.03*	-.03*	-.03*	-.03*
Leeftijd	-.12**	-.12**	-.12**	-.12**	-.12**	-.12**
Hoogst afgeronde opleiding	.03*	.02	.02	.02	.02	.02
Onafhankelijke variabelen						
Deelname aan opleidingen		.03*	.03*	.03*	.03*	.03*
Tevredenheid met beleid		-.11**	-.11**	-.11**	-.11**	-.11**
Interne mobiliteit		.03*	.03*	.03*	.03*	.03*
Employability werknemer		-.02	-.02	-.02	-.02	-.02
Arbeidsplaatsonzekerheid		.07**	.07**	.06**	.07**	.07**
Interactie met arbeidsplaats- onzekerheid						
Deelname aan opleidingen			.00			
Tevredenheid met beleid				-.02		
Interne mobiliteit					.01	
Employability werknemer						.00
R ²	.018	.037	.037	.037	.037	.037
Verandering in R ²		.019**	.000	.000	.000	.000

** : $p < 0,01$; * : $p < 0,05$

Noot: waarden zijn gestandaardiseerd

In Tabel 4 zijn de resultaten van de regressieanalyse met verzuimfrequentie als afhankelijke variabele weergegeven. Model 2 in Tabel 4 past het beste bij de data omdat het de meeste variantie in verzuimfrequentie verklaart ($R^2=.037$). De modellen 3a tot en met 3d laten geen verandering in variantie zien. De controlevariabelen leeftijd ($\beta=-.12$, $p<.01$) en wekelijkse arbeidsduur ($\beta=-.03$, $p<.05$) vertonen allebei een significante negatieve relatie met verzuimfrequentie. Oudere werknemers en werknemers die meer uur in de week werken blijken dus minder vaak te verzuimen. Van de onafhankelijke variabelen vertoont alleen tevredenheid met het employabilitybeleid een negatieve relatie met verzuimfrequentie ($\beta=-.11$, $p<.01$). Meer deelname aan opleidingen en een hogere interne mobiliteit gaan, tegen de verwachting in, samen met een hogere verzuimfrequentie ($\beta=.03$, $p<.05$). Blijkbaar verzuimen werknemers die meer opleidingen volgen en meer intern mobiel zijn vaker. In Tabel 4 is verder af te lezen dat geen van de interactietermen met arbeidsplaatsonzekerheid een significante relatie vertoont met de verzuimfrequentie van werknemers.

Tabel 5 geeft de regressieanalyse met arbeidsplaatsonzekerheid als afhankelijke variabele weer. Van de controlevariabelen heeft alleen leeftijd een significante positieve relatie met arbeidsplaatsonzekerheid ($\beta=.03$, $p<.01$). Oudere werknemers lijken dus meer arbeidsplaatsonzekerheid te ervaren dan jongere werknemers. De andere controlevariabelen, hoogst afgeronde opleiding en wekelijkse arbeidsduur, vertonen geen significante relatie met arbeidsplaatsonzekerheid. Van de onafhankelijke variabelen lijken tevredenheid met het employabilitybeleid ($\beta=-.22$, $p<.01$) en employability van de werknemer ($\beta=-.04$, $p<.01$) de arbeidsplaatsonzekerheid onder werknemers te verminderen. Gecontroleerd voor de controlevariabelen en de overige onafhankelijke variabelen in de analyse (tevredenheid met het employabilitybeleid, employability werknemer) vertonen deelname aan opleidingen en interne mobiliteit geen significante relatie met arbeidsplaatsonzekerheid. Bij de nulcorrelaties in Tabel 1 bestaat er echter wel een significante relatie tussen arbeidsplaatsonzekerheid en zowel deelname aan opleidingen ($r=-0.6$, $p<.01$) als interne mobiliteit ($r=-0.5$, $p<.01$)¹.

¹ Als tevredenheid met het employabilitybeleid niet wordt opgenomen in de regressieanalyse vertonen interne mobiliteit ($\beta=-.05$, $p<.01$) en deelname aan opleidingen ($\beta=-0.7$, $p<.01$) echter wel een significante negatieve relatie met arbeidsplaatsonzekerheid. Dit wijst op een mogelijk mediërend effect van tevredenheid met het employabilitybeleid op de relatie tussen deelname aan opleidingen of interne mobiliteit en arbeidsplaatsonzekerheid.

Tabel 5. Resultaten regressieanalyse met Arbeidsplaatsonzekerheid als afhankelijke variabele

	Model 1	Model 2
Controlevariabelen		
Wekelijkse arbeidsduur	.00	.02
Leeftijd	.03**	.03**
Hoogst afgeronde opleiding	.00	.01
Onafhankelijke variabelen		
Deelname aan opleidingen		-.00
Tevredenheid met beleid		-.22**
Interne mobiliteit		-.02
Employability werknemer		-.04**
R ²	.001	.051
Verandering in R ²		.050**
**: p<0,01; *: p<0,05		
Noot: waarden zijn gestandaardiseerd		

Tabel 6. Resultaten regressieanalyse met Employability Werknemer als afhankelijke variabele

	Model 1	Model 2
Controlevariabelen		
Wekelijkse arbeidsduur	.23**	.20**
Leeftijd	-.02	.01
Hoogst afgeronde opleiding	.07**	.04**
Onafhankelijke variabelen		
Deelname aan opleidingen		.04**
Tevredenheid met beleid		-.11**
Interne mobiliteit		.19**
R ²	.059	.103
Verandering in R ²		.044**
**: p<0,01; *: p<0,05		
Noot: waarden zijn gestandaardiseerd		

In Tabel 6 zijn de resultaten van de regressieanalyse met employability van de werknemer als afhankelijke variabele weergegeven. Van de controlevariabelen vertonen wekelijkse arbeidsduur ($\beta=.20$, $p<.01$) en hoogst afgeronde opleiding ($\beta=.04$, $p<.01$) een significante positieve relatie met employability van de werknemer. Een hogere afgeronde opleiding en meer contracturen per week gaan dus samen met een hogere inzetbaarheid van werknemers. Voor de controlevariabele leeftijd is geen significante relatie gevonden. Van de onafhankelijke variabelen gaan deelname aan opleidingen ($\beta=.04$, $p<.01$) en interne mobiliteit ($\beta=.19$, $p<.01$) samen met een hogere employability van de werknemer. Meer tevredenheid met het employabilitybeleid lijkt, tegen de verwachting in, samen te gaan met minder inzetbaarheid van werknemers ($\beta=-.11$, $p<.01$).

Conclusie en Discussie

Het doel van dit onderzoek was meer opheldering geven over hoe de negatieve gevolgen van arbeidsplaatsonzekerheid op de gezondheid van werknemers voorkomen of verminderd kunnen worden door middel van employability. De Cuyper en de Witte (2008) lieten in hun onderzoek zien dat de mate waarop werknemers inzetbaar zijn (employability) van invloed is op zowel de mate waarin ze arbeidsplaatsonzekerheid ervaren als op de mate waarin deze onzekerheid gevolgen heeft op hun welzijn en gedrag. In dit onderzoek is niet alleen gekeken naar de persoonsgebonden factoren van employability maar is ook de invloed van deelname aan employability verhogende maatregelen binnen organisaties op de relatie tussen arbeidsplaatsonzekerheid en gezondheid van werknemers onderzocht. Bij alle analyses is er gecontroleerd voor de controlevariabelen leeftijd, hoogst afgeronde opleiding en wekelijkse arbeidsduur om de mogelijkheden van alternatieve verklaringen te limiteren. Door gebruik te maken van de data van de TNO Arbeidssituatie Survey van 2002 en 2004 met een netto steekproef van 7761 respondenten met een tijdelijk of vast arbeidscontract is er meer opheldering gekomen over deze onderlinge relaties.

In lijn met het onderzoek van Cheng en Chan (2008) werd er in dit onderzoek een negatieve invloed van arbeidsplaatsonzekerheid op de gezondheid van werknemers verwacht. De resultaten laten zien dat arbeidsplaatsonzekerheid samen gaat met meer emotionele uitputting, een slechtere algemene gezondheid en een hogere verzuimfrequentie van werknemers. Hypothese 1 kan dus worden bevestigd.

Hypothese 2 veronderstelde een positieve relatie tussen de mate van employability van werknemers en gezondheid. Uit de resultaten valt op te maken dat een grotere mate van employability samen gaat met minder emotionele uitputting en een betere algemene gezondheid van werknemers. Dit is in lijn met de bevindingen van Trevor (2001) die stelt dat werknemers met een hogere mate van employability niet blijven hangen in banen die niet bevredigend zijn, omdat ze zich bewust zijn van het feit dat er altijd betere alternatieven zijn. Voor de relatie tussen employability van de werknemer en de verzuimfrequentie is een negatief verband gevonden, echter niet significant. Hypothese 2 wordt in dit onderzoek dus bevestigd voor emotionele uitputting en algemene gezondheid.

Gebaseerd op de theorie van Lazerus en Folkman (1984) werd in hypothese 3 verondersteld dat een grotere mate van employability samenhangt met minder arbeidsplaatsonzekerheid. Uit de resultaten blijkt dat er een significantie negatieve relatie tussen beide bestaat, dus hypothese 3 kan worden bevestigd. Werknemers die een hogere mate van employability ervaren ten opzichte van hun collega's zullen een situatie, zoals reorganisatie of inkringing van het bedrijf, waarschijnlijk als minder bedreigend ervaren omdat ze middelen, employability, bezitten om met de dreigende situatie om te gaan.

In dit onderzoek werd er een modererende werking verwacht van employability van werknemers op de relatie tussen arbeidsplaatsonzekerheid en gezondheid (hypothese 4). Hiervoor werd echter geen bevestiging gevonden. Blijkbaar zorgt de mate van employability van werknemers ervoor dat er minder arbeidsplaatsonzekerheid wordt ervaren, maar als de arbeidsplaatsonzekerheid al aanwezig is heeft de mate van employability van de werknemer geen invloed meer op het verminderen van de negatieve gevolgen van arbeidsplaatsonzekerheid op de gezondheid van werknemers.

Verder onderzochten we de invloed van deelname aan employability verhogende maatregelen binnen organisaties op de employability, arbeidsplaatsonzekerheid en gezondheid van werknemers. Employability verhogende maatregelen zijn in dit

onderzoek geoperationaliseerd als de mate waarin is deelgenomen aan opleidingen, vertoonde interne mobiliteit en tevredenheid van werknemers met het employabilitybeleid.

De verwachting was dat een hogere deelname aan employability verhogende maatregelen binnen de organisatie de employability van werknemers verhoogt (hypothese 5). Uit de resultaten blijkt dat de deelname aan opleidingen binnen de organisatie en een hogere interne mobiliteit een positieve invloed hebben op de mate van employability van de werknemers. Tevredenheid met het employabilitybeleid vertoont tegen de verwachting in een negatieve significante relatie met de employability van werknemers. Blijkbaar ervaren werknemers die meer tevreden zijn over het employabilitybeleid een mindere mate van employability. Over de richting van de relatie kan echter geen uitspraak worden gedaan in verband met het cross-sectionele design van dit onderzoek. Het zou ook kunnen zijn dat werknemers met een hogere mate van employability minder tevreden zijn met het employabilitybeleid van hun organisatie. Een soortgelijk resultaat vonden De Cuyper, Notelaers & De Witte (2009) in hun onderzoek. Zij toonden een negatieve relatie aan tussen employability en werktevredenheid bij werknemers met een tijdelijk arbeidscontract. Hun verklaring hiervoor was dat meer inzetbare werknemers mogelijk betere opleidingsmogelijkheden bij andere organisaties zien ten opzichte van hun eigen organisatie. De werknemer kan deze betere opleidingsmogelijkheden interpreteren als een tekortkoming van zijn werkgever, en hierdoor minder tevreden zijn met het employabilitybeleid. Verder longitudinaal onderzoek zou moeten uitwijzen wat de aard en de richting is van de relatie tussen employability en tevredenheid met het employabilitybeleid.

In hypothese 6 werd verondersteld dat de deelname aan employability verhogende maatregelen binnen organisaties samengaat met minder arbeidsplaatsonzekerheid. Voor deze hypothese is alleen bevestiging gevonden voor tevredenheid met het employabilitybeleid. Werknemers die meer tevreden zijn over het employabilitybeleid lijken minder arbeidsplaatsonzekerheid te ervaren. Het kan echter ook zo zijn dat minder arbeidsplaatsonzekerheid samenhangt met een grotere mate van tevredenheid met het employabilitybeleid. Verschillende onderzoeken hebben aangetoond dat onzekerheid over de arbeidsplaats gerelateerd is aan minder tevredenheid met het werk (Davy, Kinicki & Scheck, 1997; Rosenblatt & Ruvio, 1996; Sverke et. al., 2002; Cheng & Chan, 2008). Voor de deelname aan opleidingen en de interne mobiliteit zijn

geen significante resultaten gevonden in de regressieanalyse met arbeidsplaatsonzekerheid als afhankelijke variabele en gecontroleerd voor de controlevariabelen. De nulcorrelaties laten echter wel een significante negatieve relatie zien tussen zowel deelname aan opleidingen als interne mobiliteit en arbeidsplaatsonzekerheid. Als tevredenheid met het employabilitybeleid niet opgenomen wordt in de regressieanalyse vertonen deelname aan opleidingen en interne mobiliteit eveneens een significante negatieve relatie met arbeidsplaatsonzekerheid. Dit wijst op een mogelijke mediërende werking van tevredenheid met het employabilitybeleid op de relatie tussen zowel deelname aan opleidingen als interne mobiliteit en arbeidsplaatsonzekerheid.

Voor de veronderstelling dat deelname aan employability verhogende maatregelen binnen organisaties de gezondheid van werknemers bevordert (hypothese 7) is alleen een significante bijdrage gevonden voor de tevredenheid met het employabilitybeleid. Werknemers die meer tevreden zijn met het employabilitybeleid vertonen minder emotionele uitputting, blijken een betere algemene gezondheid te hebben en lijken minder vaak te verzuimen. Interne mobiliteit en deelname aan opleidingen vertonen geen relatie met emotionele uitputting en algemene gezondheid en blijken, tegen de verwachting in, positief samen te hangen met de verzuimfrequentie van werknemers. Een verklaring hiervoor zou kunnen dat meer deelnemen aan opleidingen en vaker wisselen van functie in de organisatie kan leiden tot overbelasting van de werknemer. Volgens een onderzoek van D'Souza, Strazdins, Broom, Rodgers & Berry (2006) leidt overbelasting op het werk tot meer verzuim van werknemers.

Op basis van het Job Demand Resources Model van Demerouti et. al. (2001) werd verondersteld dat employability verhogende maatregelen in organisaties ook gezien kunnen worden als hulpmiddelen die de negatieve gevolgen van de werkeis arbeidsplaatsonzekerheid kan verminderen. Employability verhogende maatregelen kunnen zo werken als een moderator op de relatie tussen arbeidsplaatsonzekerheid en de gezondheid van werknemers (hypothese 8). Uit de resultaten blijkt dat alleen tevredenheid met het employabilitybeleid als moderator werkt op de relatie tussen arbeidsplaatsonzekerheid en emotionele uitputting. Tevredenheid met het employabilitybeleid blijkt echter geen modererend effect te hebben op de relatie tussen arbeidsplaatsonzekerheid en zowel algemene gezondheid als verzuimfrequentie. Ook voor interne mobiliteit en opleidingsaanbod zijn geen modererende effecten gevonden.

Bij dit onderzoek moeten enkele kanttekeningen worden geplaatst. Ten eerste is dit onderzoek gebaseerd op 'self-reports' van respondenten. Verder onderzoek zou aan zeggingskracht winnen wanneer employability ook wordt beoordeeld door bijvoorbeeld de leidinggevende of collega's en op basis van objectieve criteria. Uit onderzoek is bekend dat mensen geneigd zijn zichzelf positiever te beoordelen dan dat anderen doen of dan 'objectief' gerechtvaardigd is (Atwater & Yammarino, 1997). In dit onderzoek is employability van de werknemer gemeten met slechts één item, in toekomstig onderzoek zou employability beter kunnen worden geoperationaliseerd door middel van bijvoorbeeld objectieve criteria of beoordelingen van leidinggevendenden.

Een tweede kanttekening is dat dit onderzoek cross-sectioneel van aard is. Uit de gevonden relaties kunnen geen conclusies met betrekking tot eventuele oorzakelijke verbanden getrokken worden. Verder longitudinaal onderzoek is vereist om te bepalen in welke mate employability en deelname aan employability verhogende maatregelen van invloed zijn op arbeidsplaatsonzekerheid en gezondheid van werknemers en of deze bijdragen aan het verminderen van de negatieve gevolgen van arbeidsplaatsonzekerheid.

Samenvattend kan gezegd worden dat arbeidsplaatsonzekerheid negatieve gevolgen heeft voor de gezondheid van werknemers. Employability van werknemers vermindert arbeidsplaatsonzekerheid, maar verzacht de negatieve gevolgen van arbeidsplaatsonzekerheid op de gezondheid van werknemers niet. Een hogere mate van employability hangt wel samen met een betere gezondheid van werknemers. Om de employability van werknemers te verhogen kunnen werkgevers de interne mobiliteit in de organisatie bevorderen en werknemers laten deelnemen aan opleidingen. Interne mobiliteit en de deelname aan opleidingen gaan echter wel samen met een toename van de verzuimfrequentie van werknemers. Tevredenheid met het employabilitybeleid vermindert arbeidsplaatsonzekerheid en verzacht de negatieve effecten van arbeidsplaatsonzekerheid op de emotionele uitputting van werknemers, ook heeft tevredenheid met het employabilitybeleid een positieve invloed op de gezondheid van werknemers. Tevredenheid met het employabilitybeleid is echter wel negatief gerelateerd aan de mate van employability van werknemers.

De belangrijkste praktische aanbeveling valt uit bovenstaande bevindingen af te leiden: zij vormen een pleidooi voor investeringen in de employability van werknemers. Door het aanbieden van opleidingen aan werknemers en het bevorderen

van de interne mobiliteit verhoogt de verzuimfrequentie van werknemers licht maar tevens wordt de inzetbaarheid van werknemers verhoogd. Een hogere employability gaat samen met minder arbeidsplaatsonzekerheid onder werknemers en heeft een positieve invloed op de gezondheid van werknemers in de organisatie. Daarnaast kan een hogere tevredenheid met het employabilitybeleid er aan bijdragen dat de negatieve gevolgen van arbeidsplaatsonzekerheid op de gezondheid van werknemers worden verminderd.

Referentielijst

- 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.
- Atwater, L. & Yammarino, F. (1997). Self-other rating agreement: A review and model. *Research in Personnel and Human Resources Management*, 15, 121-174.
- Barling, J., & Kelloway, K.E. (1996). Job insecurity and health: the moderating role of workplace control. *Stress Medicine*, 12, 253-259.
- Berntson, E., & Marklund, S. (2007) The relationship between perceived employability and subsequent health. *Work & Stress*, 21(3), 279-292.
- Berntson, E., Sverke, M., & Marklund, S. (2006). Predicting perceived employability – human capital or labour market opportunities. *Economic and Industrial Democracy*, 27, 223 – 244.
- Blázquez, M.C., & Salverda, W. (2009). Low-wage employment and the role of education and on-the-job training. *Labour*, 23 (special issue), 5-35.
- Boom, J.M., & Metselaar, E.E. (2003). *Handen en voeten aan employability*. Alphen aan den Rijn: Kluwer.
- Centraal Bureau voor de Statistiek (2009). Arbeidsmarkt in vogelvlucht. Verkregen op 12 juni, 2009, op: <http://www.cbs.nl/nl-NL/menu/themas/arbeid-sociale-zekerheid/publicaties/arbeidsmarkt-vogelvlucht/default.htm>.

- Cheng, G.H., & Chan, D.K. (2008). Who suffers more from job insecurity? A meta-analytic review. *Applied Psychology: An International Review*, 57 (2), 272-303.
- Dam, K. van & Thierry, H. (2000). Mobiliteit in perspectief: Een overzicht van onderzoek rond de mobiliteit van personeel. *Gedrag en Organisatie*, 13 (1), 29-50
- Davy, J.A., Kinicki, A.J., & Scheck, C.L. (1997). A test of job security's direct and mediated effects on withdrawal cognitions. *Journal of Organizational Behavior*, 18, 323-349.
- 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: An International Review*, 57(3), 488-509.
- De Cuyper, N., & De Witte, H. (2007). Job insecurity in temporary versus permanent workers: Associations with attitudes, well-being, and behaviour. *Work & Stress*, 21 (1), 65-84.
- De Cuyper, N. & De Witte, H. (2008). Job insecurity and employability among temporary workers: A theoretical approach based on the psychological contract. In Näswell, K., Hellgren, J., & Sverke, M. (Eds.). *Balancing work and well-being: The individual in the changing work life*. Cambridge: Cambridge Press.
- De Cuyper, N., Notelaers, G., & De Witte, H. (2009). Job insecurity and employability in fixed-term contractors, agency workers, and permanent workers: Associations with job satisfaction and affective organizational commitment. *Journal of Occupational Health Psychology*, 14 (2), 1076-8998.
- Demerouti, E., Bakker, A., Nachreiner, Fl, & Schaufeli, W. (2001). The Job Demand Resources Model of burnout. *Journal of Applied Psychology*, 86 (3), 499-512.
- De Vries, S., Gründemann, R., & van Vuuren, T. (2001). Employability policy in Dutch organizations. *The International Journal of Human Resource Management*, 12 (7), 1193-1202.
- De Witte, H. (2005). Job insecurity: Review of the international literature on definitions, prevalence, antecedents and consequences. *Journal of Industrial Psychology*, 31(4), 1-6.
- De Witte, H., & Näswall, K. (2003). "Objective" vs "Subjective" job insecurity: Consequences of temporary work for job satisfaction and organizational commitment in four European countries. *Economic and Industrial Democracy*, 24 (2), 149-188.

- D'Souza, R.M., Strazdins, L., Broom, D.H., Rodgers, B., & Berry, H.L. (2006). Work demands, job insecurity and sickness absence from work. How productive is the new, flexible labour force? *Australian and New Zealand Journal of Public Health*, 30 (3), 205-212.
- Fugate, M., Kinicki, A.J., & Blake, E.A. (2004). Employability: A psycho-social construct, its dimensions and applications. *Journal of Vocational Behaviour*, 65 (1), 14-38.
- Gesthuizen, M., & Dagevos, J. (2005). *Arbeidsmobiliteit in goede banen. Oorzaken van baan- en functiewisselingen en gevolgen voor de kenmerken van het werk*. SCP.
- Goudswaard, A., Dhondt, S., & Kraan, K. (1998). *Flexibilisering en Arbeid in de Informatie-maatschappij; werknemersvragenlijst, bestemd voor werknemers van bedrijven die deelnemen aan het SZW-Werkgeverspanel*. TNO Arbeid, Hoofddorp.
- Greenberg, J., & Lind, E. (2000). The pursuit of organizational justice. In C. Cooper & E. Locke (Eds.), *Industrial and organizational psychology. Linking theory with practice*. Oxford: Blackwell, pp. 72-108.
- Hartley, J., Jacobson, D., Klandermans, B., & van Vuuren, T. (1991). *Job insecurity. Coping with jobs at risk*. Londen: Sage.
- Horn, T. (2003). Employability: juist voor slechte tijden. *Gids voor Personeelsmanagement*, 82 (10), 46-49.
- Jacobson, D., & Hartley, J. (1991). Mapping the context. In J. Hartley, D. Jacobson, B. Klandermans, & T. Van Vuuren. *Job insecurity: Coping with jobs at risk* (pp.1-22). London: Sage Publications.
- Kinnunen, U., & Nätti, J. (1994). Job insecurity in Finland: Antecedents and consequences. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 4 (3), 297-321.
- Kanter, R.M. (1989). The new managerial work. *Harvard Business Review*, November/December, 85-92.
- Klandermans, B., & van Vuuren, T. (1999). Job insecurity: Introduction. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 8, 273-294.
- Kluytmans, F., & Ott, M. (1999). Management of employability in The Netherlands. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 8 (2), 261 – 272.

- Lazarus, R.S., & Folkman, S. (1984) *Stress, appraisal and coping*. New York: Springer Publishing Company.
- Lim, V. (1996). Job insecurity and its outcomes: Moderating effects of work-based and non work-based social support. *Human Relations*, 49 (2), 171-194.
- Parker, S.K., Chmiel, N., & Wall, T. (1997). Work characteristics and employee well-being within a context of strategic downsizing. *Journal of Occupational Health Psychology*, 3 (4), 289-303.
- Petterson, I.L., Arnetz, B.B., & Arnetz, J.E. (1995). Predictors of job satisfaction and job influence – results from the national sample of Swedish nurses. *Psychotherapy Psychosomatic*, 64, 9-19.
- Rousseau, D. (1995). *Psychological Contracts in Organizations: Understanding Written and Unwritten Agreements*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Rosenblatt, Z., & Ruvio, A. (1996). A test of a multidimensional model of job insecurity: The case of Israeli teachers. *Journal of Organizational Behavior*, 17, 587-605.
- Schalk, R., & Freese, C. (1993). 'Het psychologisch contract', pp. 67-82 in P. van den Bergh et al. (eds) *Instroom van Personeel*, Vol. 1. Alphen aan den Rijn: Samson Bedrijfsinformatie.
- Schaufeli, W., & van Dierendonck, D. (2000). UBOS – *Utrechtse Burnout Schaal; Handleiding*, Utrecht, Universiteit van Utrecht.
- Schweiger, D., & DeNisi, A. (1991). Communication with employees following a merger: A longitudinal field experiment. *Academy of Management Journal*, 34, 110-135.
- Sverke, M., Hellgren, J., & Näswall, K. (2002). No security: a meta-analysis and review of job insecurity and its consequences. *Journal of Occupational Health Psychology*, 7, 242-264.
- Thijssen, J.G.L. (2000). Employability in het brandpunt: Aanzet tot verheldering van een diffuus fenomeen. *Tijdschrift voor HRM*, 1, 7-34.
- Trevor, C.O. (2001). Interactions among actual ease-of-movement determinants and job satisfaction in the prediction of voluntary turnover. *Academy of Management Journal*, 44 (4), 621-638.
- Van der Heijden, B. (2006). Maar hoe moet dat met de hypotheek? *Personeelsbeleid*, 1, 32-35.

- Van Vuuren, T. (1990). *Met ontslag bedreigd. Werknemers in onzekerheid over hun arbeidsplaats bij veranderingen in de organisatie*. Amsterdam: VU Uitgeverij.
- Van Vuuren, T., Klandermans, B., Jacobson, D., & Hartley, J. (1991). Employees' reactions to job insecurity. In Hartley, J., Jacobson, D., Klandermans, B., & Van Vuuren, T. *Job insecurity: Coping with job's at risk* (pp. 65-78). Londen: Sage.
- Verboon, F.C., de Feyter, M.G., Smulders, P.G.W. (1999). *Arbeid en zorg, inzetbaarheid en beloning: het werknemersperspectief*. TNO Arbeid, Hoofddorp.