

**EMPLOYABILITY EN PLAATSgebondenheid: IS ER EEN
RELATIE TUSSEN PLAATSgebondenheid EN
PERCEIVED EMPLOYABILITY EN WAT IS DE ROL VAN
LEEFTIJD?**

Door:

TIM BOELENS

**Rijksuniversiteit Groningen
Faculteit Ruimtelijke Wetenschappen**

Bsc Sociale Geografie en Planologie

Januari 2015

Heinsiushof 14
9601 CE Hoogezand
(0598) 397550
+31650621998
t.boelens@student.rug.nl
Studentnummer: 1764713

Is er een relatie tussen plaatsgebondenheid en *perceived employability* en wat is de rol van leeftijd?

Abstract

Nederland vergrijsst in toenemende mate. Dit brengt kosten met zich mee. Tevens is er sprake van een onbalans in economische groei tussen de regio's in Nederland. Maar zijn mensen bereid te verhuizen om in betaald werk te kunnen voorzien? De gebondenheid aan een plaats en de perceptie over het doen en kunnen wat betreft werken zijn factoren die van invloed kunnen zijn. In dit artikel worden de begrippen **plaatsgebondenheid**, *perceived employability* en leeftijd onderzocht. Uit een enquête onder 86 respondenten blijkt er geen significant aangetoond verband te kunnen worden aangetoond tussen de **plaatsgebondenheid** en de *perceived employability* van mensen. Dit betekent dat niet kan worden aangetoond dat de gebondenheid van een persoon aan een plaats correleert met de perceptie van een persoon over het kunnen krijgen en behouden van werk. Ook blijkt niet te kunnen worden aangetoond dat leeftijd hiermee een verband heeft.

Begeleider: Dr. Noback

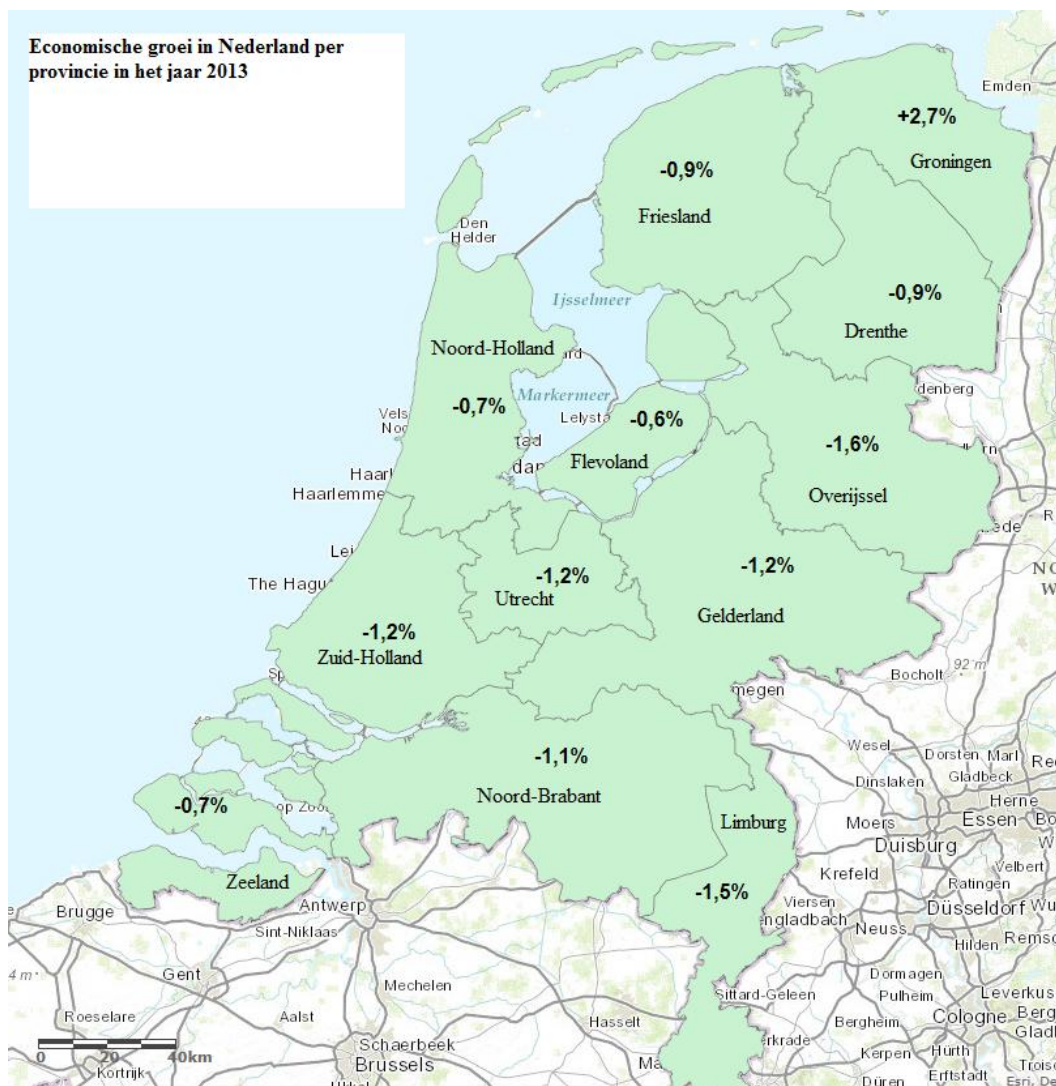
Vak: Bachelorproject SG&P 2014-2015 semester 1 (GEBPROJSG.2014-2015.1)

Inhoudsopgave

Introductie	3
Theoretisch kader	5
Methodologie	9
Analyse	13
Conclusie	19
Referentielijst	21

Introductie

Nederland kent in toenemende mate een vergrijsde bevolking. De grijze druk neemt toe (CBS, 2014). Dit heeft gevolgen voor onder andere het pensioenstelsel, de woningmarkt, de economie en ook voor de arbeidsmarkt (OECD, 2014). Een ouder wordende beroepsbevolking heeft gevolgen voor de economie. Er zal zoals het OECD (2014) ook concludeert in haar onderzoek iemand de lasten moeten dragen voor de lusten zoals vervroegd uittreden en de AOW. Daarnaast staat de economische groei in toenemende mate onder druk zoals ook valt af te lezen uit figuur 1. Enkel de provincie Groningen kende groei, maar die kwam in het geheel voor rekening van delfstoffenwinning (CBS, 2014). Wel blijkt dat niet alle regio's het even slecht doen. De vraag blijft echter of mensen bereid zijn te verhuizen naar een andere regio om te kunnen profiteren van de kansen. Welke rol speelt de gebondenheid aan de huidige woonplaats?



Figuur 1: kaart Nederland met de economische groei per provincie in het jaar 2013.

Uit onderzoek van Rubinstein en Parmelee (1992) blijkt dat plaatsgebondenheid een rol speelt in het leven van mensen. Onder ouderen is deze plaatsgebondenheid sterker dan onder mensen van jonger dan vijftig jaar. Interessant is daarmee de invloed van de leeftijd van mensen. Is er daadwerkelijk een verschil tussen mensen die ouder zijn dan vijftig jaar en jonger zijn dan vijftig jaar wat betreft hun plaatsgebondenheid met de plaats waar ze woonachtig zijn?

In de jaren vijftig van de vorige eeuw werd er voor het eerst een verband gelegd tussen het concept plaatsgebondenheid en het concept levenservaring. Volgens Bowlby (1958) is verbondenheid met bepaalde plaatsen het gevolg van eerder opgedane ervaringen op die plaatsen waarbij het niet noodzakelijkerwijs zo hoeft te zijn dat die plaatsen nog bestaan. Sindsdien is er vanuit de psychologie maar ook vanuit de culturele geografie onderzoek gedaan naar het concept plaatsgebondenheid. Het concept plaatsgebondenheid geeft een samenhang weer tussen enerzijds de psychologie en anderzijds de geografie. Dit past bij de eerder gestelde vraag over de bereidwilligheid van mensen te verhuizen om passend werk te vinden.

Perceived employability is de veronderstelling van een persoon over zijn mogelijkheden om werk te krijgen en te behouden (Vanhercke et al, 2014). Wat is de perceptie van iemand over zijn vaardigheden, zijn werkervaring en zijn economische kansen? Hoe staat deze persoon in het leven? Het verband tussen het eerder beschreven plaatsgebondenheid en de *perceived employability* is interessant omdat het zou kunnen verklaren of de gebondenheid aan een bepaalde plaats of plek van invloed zou kunnen zijn op het eigen denken over het doen en kunnen wat betreft werk.

Probleemstelling

In dit artikel wordt gekeken of er een relatie is tussen plaatsgebondenheid en *perceived employability*. Tevens wordt er gekeken of leeftijd van invloed is op deze relatie. Leeftijd speelt een rol bij de plaatsgebondenheid van mensen (Rubinstein en Parmelee, 2012). Er zijn in het onderzoek twee groepen onderscheiden: de groep van vijftig jaar en ouder en de groep van jonger dan vijftig jaar. Maltby (2011) maakt onderscheid tussen mensen van vijftig jaar en ouder en jonger dan vijftig jaar. In dit onderzoek zal deze groep af worden gezet tegen de groep van jonger dan vijftig jaar van de beroepsbevolking. Er is gekozen voor de beroepsbevolking omdat het thema *perceived employability* wordt behandeld.

Hoofdvraag van dit artikel is:

Is er een relatie tussen plaatsgebondenheid en *perceived employability* en welke rol speelt de leeftijd van mensen op deze relatie?

Deelvragen:

Deelvraag 1:

Is er een verschil in plaatsgebondenheid onder de beroepsbevolking van vijftig jaar en ouder ten opzichte van de beroepsbevolking van jonger dan vijftig jaar?

Deelvraag 2:

Is er een verschil in de *perceived employability* onder de beroepsbevolking van vijftig jaar en ouder en de beroepsbevolking jonger dan vijftig jaar?

Deelvraag 3:

Is er een verband tussen *perceived employability* en plaatsgebondenheid?

Opbouw

Er zal in de eerste plaats op pagina 5 een theoretische onderbouwing worden gegeven over de concepten plaatsgebondenheid evenals van *perceived employability*. Daarna volgt op pagina 9 de methodologie en vervolgens zal op pagina 11 een analyse worden gemaakt van de verzamelde primaire data. Daar worden ook de deelvragen en de hoofdvraag beantwoord. Na het beschrijven van de resultaten volgt op pagina 18 de conclusie waar de resultaten worden besproken.

Theoretisch kader

In de probleemstelling is de relatie gelegd tussen plaatsgebondenheid, *perceived employability* en leeftijd. In het onderzoek wordt gekeken of er samenhang is tussen deze variabelen en zal worden gekeken of er een verschil is tussen de groep van vijftig jaar en ouder en de groep van jonger dan vijftig wat betreft deze relatie. In het theoretisch kader volgt een onderbouwing van deze begrippen.

Plaatsgebondenheid

In de introductie is eerst de relatie gelegd tussen de leeftijd en plaatsgebondenheid. De verwachting is dat leeftijd van invloed is op de plaatsgebondenheid van mensen.

Plaatsgebondenheid is een veelomvattend concept. Het heeft raakvlakken met vele onderzoeksvelden en is niet duidelijk omkaderd (Williams, 2014). Daarom zal plaatsgebondenheid in dit artikel worden afgebakend om de veronderstelde relaties goed te kunnen onderzoeken.

Het concept plaatsgebondenheid is een veel gebruikt theoretisch begrip om duiding te geven aan gebondenheid van mensen aan een bepaalde plek. Vanclay (2008) geeft een definitie van plaatsgebondenheid wat gebruikt wordt als containerbegrip. Plaatsgebondenheid refereert naar de connectie van een individu met een plaats en de ervaring met die plaats. Deze verbinding zorgt voor een drempel die een persoon kan beletten buiten de eigen omgeving werk te zoeken en zodoende de *perceived employability* negatief kan beïnvloeden. Lin en Lockwood (2014) geven in hun artikel aan dat plaatsgebondenheid een belangrijk begrip is om te verklaren hoe mensen relaties construeren met hun omgeving. Dit komt later in het conceptueel model naar voren.

Rubinstein en Parmelee (1992) beschrijven specifiek de relatie tussen plaatsgebondenheid en levenservaring van ouderen. Een definitie van plaatsgebondenheid is: “een set van gevoelens over een geografische locatie welke een persoon emotioneel verbindt met die locatie als een setting voor ervaringen” (Rubinstein en Parmelee 1992, p.139). Plaatsgebondenheid neemt volgens Rubinstein en Parmelee (1992) toe naarmate een persoon ouder wordt door de levenservaring die op een plek is opgedaan en waar men zich emotioneel mee verbonden is gaan voelen.

Het concept plaatsgebondenheid geeft de relatie van een persoon tot een bepaalde plaats weer. In het conceptueel model wordt een verband verwacht tussen deze relatie van een persoon met de omgeving en de *perceived employability*.

Perceived employability

Perceived employability is een begrip dat zowel in de psychologie als in de bedrijfskunde wordt gebruikt. De definitie die door Vanhercke et al (2014) wordt gebruikt voor het concept *perceived employability* luidt als volgt: “de perceptie van een individu over de mogelijkheden om arbeid te krijgen en te behouden” (Vanhercke et al 2014, p.593). Ze gebruikten hiervoor een eerder door Berntson en Marklund (2007) geformuleerde definitie, te weten: “de perceptie van een individu met betrekking tot de mogelijkheden om nieuw werk te krijgen” (Berntson en Marklund 2007, p.280). Het breder trekken van de definitie door Vanhercke et al (2014)

past goed binnen de kaders van dit onderzoek omdat de onderzoeksvraag geen onderscheid maakt tussen het wel of niet hebben van betaald werk.

Vanhercke et al (2014) stelt dat vijf aspecten ten grondslag liggen aan het concept *perceived employability*. Veronderstellingen zijn subjectief, mogelijkheden zijn allesomvattend, er is sprake van verschillende groepen, de mogelijkheden van ander werk en het aanbod van werk en de kwaliteit hiervan.

Ten eerste, de definitie zelf geeft al aan dat het veronderstellen van iets een subjectieve zaak is. Voor elk individu kan dit anders zijn. In de tweede plaats stellen VanHercke et al (2014) dat de term mogelijkheden zoals in de definitie gebruikt allesomvattend kan zijn. Het is de uiteindelijke uitkomst van het veronderstelde aanbod op de arbeidsmarkt vanuit het perspectief van het individu. In de derde plaats geeft de definitie aan dat de nadruk ligt op verschillende groepen binnen de beroepsbevolking. Zowel werkenden als werkzoekenden komen naar voren. Dit blijkt uit het aspect vinden van het krijgen van nieuw werk en behouden van werk zoals omschreven in de definitie. (Vanhercke et al, 2014). Bij het maken van een overgang van de ene naar de andere baan komt het concept *perceived employability* nadrukkelijk naar voren en hier is een belangrijke relatie te leggen naar het voorliggende onderzoek. Bij het maken van een overgang kan er immers ook sprake zijn van een verandering van de locatie van het werk. In de vierde plaats beschrijven Vanhercke et al (2014) de mogelijkheid van ander werk bij de huidige werkgever en ander werk bij een nieuwe werkgever en in de vijfde plaats en dit aspect is van groot belang bij dit onderzoek, de hoeveelheid aangeboden werk en de kwaliteit van dit aangeboden werk.

Uit onderzoek van Kirves, Kinnunen en De Cuyper (2014) blijkt er tevens een positief verband te bestaan tussen levenshouding en in dit geval optimisme en *perceived employability*. Uit het onderzoek blijkt dat des te positiever de levenshouding is, des te positiever is de persoon over de mogelijkheden om arbeid te krijgen en te behouden. Het gegeven is belangrijk omdat een algemene negatieve sfeer op deze wijze dus neerslag kan hebben op de perceptie van de gehele samenleving om werk te krijgen. In het artikel van Berntson, Sverke en Marklund (2006) wordt op geaggregeerd niveau bevestigd dat er een positief verband bestaat tussen welvaart enerzijds en een betere *perceived employability* anderzijds. Het blijkt dat in tijden van economische vooruitgang en welvaart mensen positiever zijn over hun kansen op arbeid dan in tijden van economische neergang. Uit het artikel van Cuyper et al (2014) blijkt verder dat *perceived employability* positief bijdraagt aan

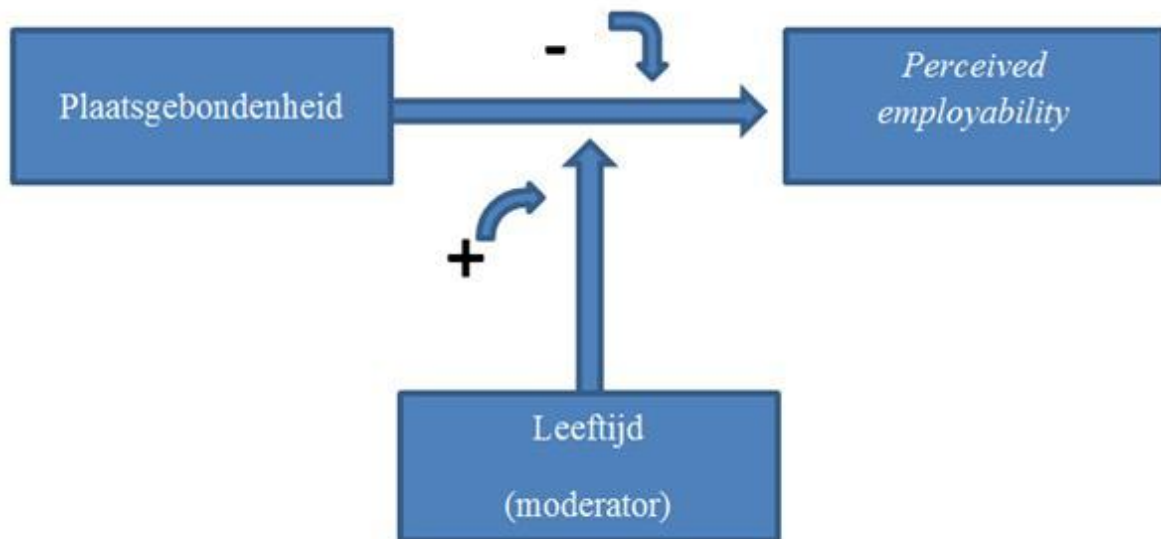
het optimaal functioneren van medewerkers. Des te hoger iemand zichzelf beoordeeld op de kansen op arbeid en het behoud van arbeid, des te beter presteert een persoon.

Volgens het artikel van Patrickson en Ranzijn (2003) blijkt er een discrepantie te bestaan tussen wat oudere medewerkers denken over hun *perceived employability* en wat er voor behoefte is op de arbeidsmarkt. De kans bestaat volgens Patrickson en Ranzijn (2003) dat oudere werknemers te optimistisch zijn over hun vaardigheden en ervaring en dat deze vaardigheden en ervaring door werkgevers juist veelal als niet bruikbaar en ouderwets worden beschouwd. Het geringe bewustzijn kan volgens Patrickson en Ranzijn (2003) mogelijk verklaren waarom oudere medewerkers minder succesvol zijn dan ze zouden willen zijn. Ook constateerden Lindsay, McCracken en McQuaid (2003) dat ouderen woonachtig in verafgelegen plattelandsgebieden een vergrote kans hebben op een slechtere employability door de gebrekkige mogelijkheden.

Leeftijd

De derde variabele in dit onderzoek is leeftijd. Zoals al in de introductie aangegeven blijkt leeftijd een rol te spelen in de mate van plaatsgebondenheid van mensen. Dit heeft te maken met de mate van levenservaring die men op heeft kunnen doen (Rubinstein en Parmelee, 1992). Tegelijkertijd blijkt dat al in de kinderfase wordt begonnen met het opbouwen van een relatie met de omgeving (Bowlby, 1958). Tevens blijkt dat leeftijd een relatie heeft met de *perceived employability* van mensen. Uit onderzoek van Patrickson en Ranzijn (2003) blijkt dat oudere mensen te positief zijn over hun vaardigheden.

Conceptueel model



De concepten leeftijd, plaatsgebondenheid en *perceived employability* zoals omschreven in het theoretisch kader kunnen worden vervat in het volgende conceptueel model. In dit onderzoek wordt onderzocht of er een relatie is tussen plaatsgebondenheid en *perceived employability* met als moderator leeftijd waar op basis van een hoofdvraag is geformuleerd: “is er een verschil in de relatie tussen plaatsgebondenheid en *perceived employability* van enerzijds mensen van vijftig jaar en ouder en anderzijds mensen van jonger dan vijftig jaar?”. Plaatsgebondenheid is als onafhankelijke variabele van invloed op de afhankelijke variabele *perceived employability*. Het – teken geeft aan dat er een negatieve relatie wordt verondersteld op basis van de gevonden literatuur. Dit betekent dat naarmate de plaatsgebondenheid toeneemt, de *perceived employability* afneemt. Leeftijd is in het model opgenomen als modererende variabele. Dit betekent dat leeftijd van invloed is op de relatie tussen plaatsgebondenheid en *perceived employability*. Er wordt op basis van de literatuur een negatieve relatie verondersteld tussen de leeftijd en de *perceived employability*, geïllustreerd met het - teken in het conceptueel model. Naarmate de leeftijd dus toeneemt, zal de plaatsgebondenheid toenemen en de *perceived employability* afnemen.

Hypotheses

Op basis van het conceptueel model en het theoretisch kader zijn de volgende hypothesen geformuleerd.

1. Er is een verschil tussen de groep van vijftig jaar en ouder en de groep jonger dan vijftig jaar wat betreft de plaatsgebondenheid.

2. Er is een verschil tussen de groep van vijftig jaar en ouder en de groep jonger dan vijftig jaar wat betreft de *perceived employability*.
3. Er is wel een correlatie tussen plaatsgebondenheid en *perceived employability*

Methodologie

Als hoofdvraag bij dit onderzoek is geformuleerd: Is er een relatie tussen plaatsgebondenheid en *perceived employability* en welke rol speelt de leeftijd van mensen op deze relatie? De data verzameling van het onderzoek bestond uit een enquête onder de beroepsbevolking in Nederland. Er is gebruik gemaakt van enquêtes om generaliserende uitspraken te kunnen doen (Blumberg et al, 2008).

Voordelen van het houden van een enquête zijn volgens Blumberg et al (2008) dat het een veelzijdige methode is die vele soorten van informatie kan verzamelen. De respondenten kunnen anoniem blijven, er kan snel data worden verzameld en geeft respondenten de gelegenheid na te denken over de vragen. Tevens kan er door middel van een enquête iets worden gezegd over de groep respondenten en kunnen er zodoende conclusies worden getrokken. Blumberg (2008) stelt dat er meerdere manieren zijn om een enquête te verspreiden, via de e-mail, via de post of op een aparte locatie. Via het internet is de meest veelzijdige methode die de minste kosten met zich mee brengt waarbij de gegevens direct digitaal beschikbaar zijn voor analyse. De enquête is dan ook via het internet verspreidt.

De enquête is uitgevoerd met behulp van sociale media omdat op deze wijze doelmatig data kan worden verzameld. In bijlage 1 bij dit artikel is de volledige vragenlijst opgenomen die onder de respondenten is afgenomen. In totaal hebben honderdnegentien personen de enquête gestart. Van de honderdnegentien personen hebben zesentachtig respondenten de enquête volledig ingevuld en de vragenlijsten van deze zesentachtig respondenten zijn gebruikt voor de statistische analyse. Uiteraard is het van belang te vermelden dat de onderzoeken strikt geanonimiseerd zijn uitgevoerd. Privacy van de respondenten zijn uitdrukkelijk gerespecteerd.

De primaire data zijn met behulp van een statistische analyse geanalyseerd waarbij eerder opgestelde hypothesen op basis van de data zijn verworpen dan wel aanvaardt. Het programma dat hierbij gebruikt is is SPSS. Norusis (2008) geeft een heldere uiteenzetting over het gebruik van statistische toetsen. Het onderzoek kent twee ordinale variabelen. Kenmerken zijn dat deze wel op volgorde kunnen worden gezet, maar dat berekeningen van verschillen niets zeggen (Norusis, 2008).

Er zijn twee begrippen die in het kader van het onderzoek moeten worden geoperationaliseerd. *Perceived employability* en plaatsgebondenheid. Deze vormen samen de kern van dit onderzoek.

Perceived employability – de mate waarin de persoon zich kundig acht om werk te behouden dan wel te verkrijgen. *Perceived employability* is met behulp van de vragen Q11, Q12, Q13, Q15, Q16, Q19, Q24 uit de enquête, welke staat vermeldt in bijlage 1, beantwoordt.

Plaatsgebondenheid – de mate waarin een persoon is verbonden met zijn woon- en leefomgeving. Om het begrip plaatsgebondenheid te kunnen analyseren zijn in de enquête acht vragen gesteld. Deze vragen betreffen Q1 tot en met Q8. Deze vragen staan in bijlage 1.

De variabelen *perceived employability* en plaatsgebondenheid zijn samengesteld uit een bepaald aantal vragen in de enquête. *Perceived employability* is samengesteld uit zeven vragen uit de enquête (Q11, Q12, Q13, Q15, Q16, Q19, Q24), Plaatsgebondenheid uit acht vragen (Q1 t/m Q8). In bijlage 1 is opgenomen om welke vragen het specifiek gaat. Niet elke respondent heeft elke vraag ingevuld. Dit betekent dat bij de variabele plaatsgebondenheid de respondent bijvoorbeeld vraag Q1 heeft overgeslagen. Om dit probleem op te lossen is er een statistische methode gebruikt, sommeren. (Universiteit van Tilburg, 2014).

Sommeren is de methode om uit een bepaald aantal variabelen een nieuwe variabele te berekenen (Universiteit van Tilburg, 2014). In het geval van dit onderzoek dus voor *perceived employability* en plaatsgebondenheid. Door de scores van de vragen op te tellen en te delen door het aantal vragen ontstaat er een nieuw gemiddelde voor de nieuwe variabele. Om te compenseren voor de missende waarden van de niet ingevulde vragen is de somscore gesimuleerd in SPSS. 80% van de vragen moet wel zijn ingevuld. Vervolgens wordt het gemiddelde van de scores van de ingevulde variabelen vermenigvuldigd met het totaal aantal vragen van de nieuw te vormen variabele. Een voorbeeld van de opdracht die in SPSS wordt ingevuld is als volgt: $\text{gemiddelde} \cdot X(\text{item1, item2, item3}) \cdot 3$. Gemiddelde is het gemiddelde van de items tussen haakjes, X is het gewenst aantal ingevulde vragen en het laatste getal is het aantal items tussen de haakjes, in het geval van het voorbeeld drie (Universiteit van Tilburg, 2014).

Om de betrouwbaarheid van de nieuw gevormde variabelen te testen is gebruik gemaakt van Cronbach's Alpha. Deze dient ten minste een score te hebben van boven de 0,7 op een schaal van 0 tot 1 (Norusis, 2008).

Plaatsgebondenheid:

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha op basis van gestandaardiseerde items	Aantal items (N)
,744	,751	8

Tabel 1: Cronbach's Alpha voor plaatsgebondenheid.

Op basis van tabel 1 kan worden geconcludeerd dat de betrouwbaarheid van de nieuw gevormde variabele plaatsgebondenheid betrouwbaar is ($<0,7$).

Perceived employability:

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha op basis van gestandaardiseerde items	Aantal items (N)
,689	,677	7

Tabel 2: Cronbach's Alpha voor *perceived employability*.

Op basis van tabel 2 kan volgens de lijn van 0,7 net niet worden geconcludeerd dat *perceived employability* als variabele betrouwbaar is. Vanwege het afronden van de dataverzameling en het gebrek aan tijd om extra data te verzamelen is er voor gekozen de combinatie met de hoogste betrouwbaarheid te gebruiken in de analyse. Dit betekent dat er zeven vragen (Q11, Q12, Q13, Q15, Q16, Q19, Q24) gebruikt zijn om de variabele *perceived employability* samen te stellen. Volgend aspect is de manier van testen van de hypotheses.

Bij het beantwoorden van hypothese 1 is gebruik gemaakt van de t-toets voor onafhankelijke steekproeven. Twee groepen, de groep van vijftig jaar en ouder en de groep van jonger dan vijftig jaar, zijn hiervoor gebruikt. Bij hypothese 1 is er gekeken of er een verschil is voor deze groepen wat betreft de variabele plaatsgebondenheid.

Bij hypothese 2 is ook gebruik gemaakt van een t-toets voor onafhankelijke steekproeven. De zojuist bij hypothese 1 gebruikte groepen zijn ook hier gebruikt en er is gekeken of er een verschil is wat betreft de *perceived employability* van deze groepen.

Bij de derde hypothese is gebruik gemaakt van een correlatieanalyse, *Pearson Correlation*. De uitkomst ligt tussen -1 (negatieve correlatie) en +1 (positieve correlatie). Als de uitkomst

rond het getal 0 ligt, is er geen sprake van een correlatie tussen de geteste variabelen (Norusis, 2008).

Voor alle analyses geldt dat er gebruik is gemaakt van een betrouwbaarheidsinterval van $P > 0,05$. Dit is een gebruikelijke betrouwbaarheidsinterval (Norusis, 2008).

Bij elk onderzoek zijn aspecten die bij een volgend onderzoek anders moeten worden georganiseerd. Een grote beperking van dit onderzoek vormt de groep respondenten. Het plaatsen van een link naar de enquête op *social media* als Facebook en LinkedIn zorgde weliswaar voor het snel kunnen vergaren van respondenten en daarmee data voor het onderzoek, maar bleek achteraf een onwenselijk effect te hebben op de kwaliteit van de data. Er is data verzameld over een groep mensen die aan elkaar gerelateerd zijn, afkomstig uit een bepaalde groep. Dit betekent dat er een bias kan ontstaan wat de kwaliteit van het onderzoek niet ten goede is gekomen. Aangezien er vanwege een gebrek aan tijd geen mogelijkheid was de groep respondenten uit te breiden door deze meer gericht te verzamelen is er voor gekozen de analyse uit te voeren met de verzamelde data. De validiteit van *perceived employability* was zodoende niet voldoende en dit gaat ten koste van de kwaliteit. Sociale media zijn dus niet een geschikte manier van het verzamelen van data als er gericht respondenten moeten worden gezocht in het belang van het onderzoek.

Analyse

De paragraaf analyse bestaat uit twee onderdelen. In de eerste plaats de beschrijvende analyse van de verzamelde data voor de dataset als geheel en in de tweede plaats een analyse voor het kunnen beantwoorden van de hypothesen en de deelvragen/hoofdvraag.

Van de zesentachtig respondenten die de enquête volledig hebben ingevuld was 54,7% vrouw wat neerkomt op zevenenveertig vrouwen en 45,3% man wat neerkomt op negenendertig mannen. De respondenten zijn gecategoriseerd in twee leeftijdscategorieën. Jonger dan vijftig jaar en vijftig jaar en ouder. De jongste persoon was zeventien jaar oud en de oudste persoon achtenzestig jaar oud. De gemiddelde leeftijd was drieënveertig jaar oud. Leeftijd over de gehele dataset was normaal verdeeld, ook gezien het aantal cases. Uit de beschrijvende statistiek blijkt verder dat de categorie van vijftig jaar en ouder 40,7% van de totale dataset uitmaakt.

In tabel 3 staan de resultaten van de dataset als geheel. Uit tabel 3 valt op te maken dat er een brede range was van respondenten, variërend van zeventien jaar tot achtenzestig jaar. Uit de

gegevens blijkt dat voor zowel de variabele *perceived employability* als voor de variabele plaatsgebondenheid er een neiging was de antwoorden positief te beantwoorden met een gemiddelde van 4,00 voor de variabele plaatsgebondenheid en 3,47 voor de variabele *perceived employability*.

Variabele	N	Gemiddelde	Standaarddeviatie (σ)	Minimum	Maximum
leeftijd	86	43 jaar		17 jaar	68 jaar
<i>Perceived employability</i>	86	3,47	0,61	2,00	5,00
plaatsgebondenheid	86	4,00	0,57	2,00	5,00

Tabel 3: beschrijvende gegevens over de dataset als geheel.

De variabelen plaatsgebondenheid en *perceived employability* zijn tevens geanalyseerd op basis van de twee groepen: jonger dan vijftig jaar en vijftig jaar en ouder.

In tabel 4 staan de beschrijvende gegevens over de groep van jonger dan vijftig jaar. Uit de tabel valt op te maken dat van de zesentachtig respondenten eenenvijftig jonger zijn dan vijftig jaar. Tevens valt uit tabel 4 op te maken dat de groep jonger dan vijftig jaar een lager gemiddelde heeft voor de variabele plaatsgebondenheid en een hoger gemiddelde voor de variabele *perceived employability*. Dit is wat op basis van de theorie verwacht mag worden, namelijk een minder sterke plaatsgebondenheid dan de groep van vijftig jaar en ouder en een betere *perceived employability*.

Variabele	N	Gemiddelde	Standaarddeviatie (σ)	Minimum	Maximum
leeftijd	51	35 jaar	-	17 jaar	49 jaar
<i>Perceived employability</i>	51	3,51	0,58	3,00	5,00
plaatsgebondenheid	51	3,94	0,61	2,00	5,00

Tabel 4: beschrijvende gegevens over de variabelen plaatsgebondenheid en *perceived employability* voor de groep van jonger dan vijftig jaar.

In tabel 5 staan de beschrijvende gegevens over de groep van vijftig jaar en ouder. Hier valt op dat de groep van vijftig jaar en ouder een lager gemiddelde heeft voor de variabele *perceived employability* dan de groep jonger dan vijftig jaar en een hoger gemiddelde voor de variabele plaatsgebondenheid. Dit komt overeen met de literatuur.

Variabele	N	Gemiddelde	Standaarddeviatie (σ)	Minimum	Maximum
leeftijd	35	57 jaar	-	50 jaar	68 jaar
<i>Perceived employability</i>	35	3,40	0,65	2,00	5,00
plaatsgebondenheid	35	4,09	0,51	3,00	5,00

Tabel 5: beschrijvende gegevens over de variabelen plaatsgebondenheid en *perceived employability* voor de groep van vijftig jaar en ouder.

Vervolgens is er een t-toets voor onafhankelijke steekproeven uitgevoerd om te kijken of er een verschil is tussen beide groepen voor beide variabelen. De uitkomsten van de t-toets voor onafhankelijke steekproeven van de verschillen tussen de twee groepen voor beide variabelen staan in tabel 6 voor plaatsgebondenheid en in tabel 7 voor *perceived employability*.

	(Levene's test for equality of variances)	(Levene's test for equality of variances)	t-test for Equality of Means	t-test for Equality of Means	t-test for Equality of Means
	F	Sig.	t	dF	Sig. (tweezijdig)
Equal variances assumed	0,34	0,56	-1,15	84	0,25
Equal variances not assumed	-	-	-1,19	81,03	0,24

	t-test for Equality of Means	t-test for Equality of Means	t-test for Equality of Means	t-test for Equality of Means	
	Mean Difference	Std. error difference	95% confidence interval of the Difference - lower	95% confidence interval of the Difference - upper	
Equal variances assumed	-0,14	0,13	-0,40	0,11	
Equal variances not assumed	-0,14	0,12	-0,39	0,10	

Tabel 6: uitkomsten *independent samples t-test* voor de variabele plaatsgebondenheid en de twee groepen.

De nulhypothese bij tabel 6 is: Er is geen verschil in de testgroep tussen de groep van vijftig jaar en ouder en de groep jonger dan vijftig jaar en de plaatsgebondenheid van deze groepen. De alternatieve hypothese is: Er is een verschil tussen de groep van vijftig jaar en ouder en de groep jonger dan vijftig jaar wat betreft de plaatsgebondenheid. Tabel 6 laat voor de variabele plaatsgebondenheid zien dat er uit kan worden gegaan van een gelijke variantie van beide groepen. Dit aangezien Levene's test for equality of means geen resultaat liet zien ($P=0,56$) wat voldeed aan het gewenste significantieniveau ($P<0,05$). De significantie van de t-toets voor onafhankelijke steekproeven is 0,25. Dit betekent dat dit niet voldoet aan het gewenste significantieniveau van 0,05 en er is dus geen verschil bestaat tussen de groep van vijftig jaar en ouder en de groep van jonger dan vijftig jaar wat betreft de variabele plaatsgebondenheid. De nulhypothese kan niet worden verworpen. Het antwoord op deelvraag 1: Is er een verschil in plaatsgebondenheid onder de beroepsbevolking van vijftig jaar en ouder ten opzichte van de beroepsbevolking van jonger dan vijftig jaar?, blijkt dus negatief te zijn, er is geen verschil wat betreft leeftijd en de plaatsgebondenheid.

	(Levene's test for equality of variances)	(Levene's test for equality of variances)	t-test for Equality of Means	t-test for Equality of Means	t-test for Equality of Means
	F	Sig.	t	dF	Sig. (tweezijdig)
Equal variances assumed	0,36	0,55	0,82	84	0,41
Equal variances not assumed	-	-	0,80	67,41	0,42
	t-test for Equality of Means	t-test for Equality of Means	t-test for Equality of Means	t-test for Equality of Means	
	Mean Difference	Std. error difference	95% confidence interval of the Difference - lower	95% confidence interval of the Difference - upper	
Equal variances assumed	0,11	0,13	-0,16	0,38	
Equal variances not assumed	0,11	0,13	-0,16	0,38	

Tabel 7: uitkomsten *independent samples t-test* voor de variabele *perceived employability* en de twee groepen.

De nulhypothese voor de variabele *perceived employability* is: Er is geen verschil in de testgroep tussen de groep van vijftig jaar en ouder en de groep jonger dan vijftig jaar en de *perceived employability* van deze groepen. De alternatieve hypothese is: Er is een verschil tussen de groep van vijftig jaar en ouder en de groep jonger dan vijftig jaar wat betreft de

perceived employability. Uit tabel 7 valt op te maken dat er voor de variabele *perceived employability* geen verschil bestaat in variantie tussen beide groepen bij een significantieniveau van 0,55. De t-toets voor onafhankelijke steekproeven geeft geen resultaat onder het maximaal gewenste significantieniveau van $P=0,05$. Het resultaat is een p-waarde van 0,41. Er kan dus niet worden aangetoond dat er een verschil bestaat tussen enerzijds de groep van vijftig jaar en ouder en anderzijds de groep van jonger dan vijftig jaar. De nulhypothese kan niet worden verworpen. Het antwoord op deelvraag 2: Is er een verschil in de *perceived employability* onder de beroepsbevolking van vijftig jaar en ouder en de beroepsbevolking jonger dan vijftig jaar?, is dus dat ook bij de variabele *perceived employability* leeftijd geen aantoonbare rol lijkt te spelen.

Op basis van de tabellen 6 en 7 voor respectievelijk de variabelen plaatsgebondenheid en *perceived employability* kan de variabele leeftijd niet verder worden gebruikt. Uit de resultaten blijkt dat er geen verschil kan worden vastgesteld tussen de twee leeftijdsgroepen voor beide variabelen. De variabelen plaatsgebondenheid en *perceived employability* uit het conceptueel model blijven zodoende over. Met behulp van een correlatieanalyse zal worden gekeken of er samenhang is tussen deze twee variabelen. De nulhypothese is: Er is geen correlatie tussen plaatsgebondenheid en *perceived employability*. De alternatieve hypothese is: Er is wel een correlatie tussen plaatsgebondenheid en *perceived employability*. De bijbehorende deelvraag is: Is er een verband tussen *perceived employability* en plaatsgebondenheid?

In tabel 8 staan de resultaten van de correlatie die is uitgevoerd om te analyseren of er een samenhang is tussen plaatsgebondenheid en *perceived employability*.

		<i>Perceived employability</i>	plaatsgebondenheid
<i>Perceived employability</i>	Pearson Correlation	1	-0,14
	Sig. (tweezijdig)		0,22
	N	86	86
plaatsgebondenheid	Pearson Correlation	-0,14	1
	Sig. (tweezijdig)	0,22	
	N	86	86

Tabel 8: uitkomsten correlatie tussen de variabelen *perceived employability* en plaatsgebondenheid.

Het significantieniveau tussen plaatsgebondenheid en *perceived employability* is 0,22. Dit betekent dat het significantieniveau niet voldoet aan de gewenste betrouwbaarheidsinterval van $>0,05$. De Pearson Correlatie is -0,14. Dit betekent dat er nauwelijks samenhang is tussen beide variabelen. Er kan op basis van de uitkomsten van de correlatieanalyse niet worden gesteld dat er samenhang is tussen beide variabelen. De nulhypothese kan niet worden verworpen. De deelvraag: Is er een verband tussen *perceived employability* en plaatsgebondenheid? moet ook hier negatief worden beantwoordt, er blijkt uit de analyse geen aantoonbaar verband tussen de variabelen.

Op basis van de statistische analyses die zijn uitgevoerd kan niet worden aangetoond dat er een verband bestaat tussen plaatsgebondenheid en *perceived employability*. Er bestaat maar een geringe samenhang tussen beide variabelen. De rol van leeftijd is eerder al afgefallen bij het uitvoeren van de t-toets voor onafhankelijke steekproeven waarbij beide groepen zijn vergeleken. De rol van leeftijd kon niet worden aangetoond voor beide variabelen. Dit betekent dat de hoofdvraag: Is er een relatie tussen plaatsgebondenheid en *perceived employability* en welke rol speelt de leeftijd van mensen op deze relatie?, kan worden beantwoordt met dat er geen relatie is aan te tonen tussen plaatsgebondenheid en *perceived employability*. Tevens speelt leeftijd van mensen geen aantoonbare rol op deze relatie.

Conclusie

Nederland krijgt de komende jaren te maken met de gevolgen van de vergrijzing van de bevolking. Dit heeft verstrekkende gevolgen voor de samenleving als geheel en ook voor de arbeidsmarkt van Nederland. De gebondenheid van mensen aan een bepaalde plek, voornamelijk op hogere leeftijd kan ervoor zorgen dat mensen niet aan betaald werk kunnen komen. Dit raakt hun zelfbeeld met betrekking tot hun doen en kunnen wat betreft werken.

In dit onderzoek staan zodoende twee variabelen centraal: plaatsgebondenheid en *perceived employability*. Leeftijd is de derde variabele die is gebruikt. Op basis van de literatuur bleek er een verband te bestaan tussen de plaatsgebondenheid van mensen en hun leeftijd. Tevens bleek er verband te bestaan op basis van de literatuur tussen plaatsgebondenheid van mensen en de *perceived employability*.

In dit onderzoek zijn deze drie variabelen onderworpen aan een statistische analyse om het verband tussen plaatsgebondenheid en leeftijd, *perceived employability* en leeftijd en de correlatie tussen plaatsgebondenheid en *perceived employability* aan te tonen.

In de analyse kwam naar voren dat er bij geen enkele hypothese de nulhypothese kon worden verworpen en zodoende dus een verband kon worden aangetoond. De hoofdvraag: Is er een relatie tussen plaatsgebondenheid en *perceived employability*?, kent het antwoord dat er geen verband is aan te tonen tussen deze variabelen en dat leeftijd geen rol speelt. In tegenstelling tot wat in de literatuur voor verbanden naar voren zijn gekomen.

In de geest van de motivatie en de literatuur was verwacht dat de groep van vijftig jaar en ouder minder positief zou staan tegenover hun kansen op de arbeidsmarkt. Ook zou op voorhand mogen verwacht dat, door levenservaring de groep van vijftig jaar en ouder minder geneigd zou zijn te verhuizen naar een andere regio voor het vinden van betaald werk. Dit bleek niet aantoonbaar uit de statistische analyse. Een oorzaak voor deze bevindingen ligt in het feit dat er respondenten verzameld zijn met behulp van sociale media. Voor de onderzoeker blijkt dat deze wijze van verzamelen risico's met zich meebrengt. Deze risico's bestaan uit het delen binnen de eigen groep, waardoor er geen goede afspiegeling kan ontstaan over de variabelen. Tevens worden mensen niet bereikt met bijvoorbeeld een geringe blootstelling aan sociale media. Er kan dus al met al een bias zijn ontstaan in de groep respondenten. Dit is de kwaliteit van de data niet ten goede gekomen, wat tot uiting kwam in de validiteit van de samengestelde variabelen.

De afgewezen verbanden kunnen wel interessant vanwege voornamelijk het niet kunnen aantonen van een verband tussen plaatsgebondenheid en *perceived employability*. Dit betekent dat de perceptie van iemand over de kansen op werk niet gebonden is aan de plaats waar diegene woonachtig is. Er is een brede sample noodzakelijk om uit te kunnen wijzen of er sprake was van een bias in dit onderzoek, of dat er daadwerkelijk sprake is van een afwezigheid van een relatie tussen deze twee variabelen.

In dit onderzoek is geprobeerd een bijdrage te leveren aan de wetenschap met betrekking tot de begrippen plaatsgebondenheid en *perceived employability*. Dit in relatie tot de kijk leeftijd van mensen. Er is deels in geslaagd te beeldvorming met betrekking tot de groep van vijftig jaar en ouder te ontcrachten door het feit dat er weinig verschillen bestaan in het denken over deze begrippen. Of dit echter glashard kan worden aangetoond moet vervolgonderzoek uitwijzen.

Beperking van het onderzoek betreft het feit dat er niet onderzocht is of iemand niet in staat is te verhuizen, terwijl dat eigenlijk wel wenselijk is. Allerlei omstandigheden kunnen ervoor zorgen dat een persoon bereidwillig is om te verhuizen voor werk maar dat dat niet mogelijk

blijkt. De relatie zoals verondersteld in het conceptueel model heeft dan ook bij voorbaat niet volledig kunnen verklaren of iemand niet in staat is te verhuizen.

Concluderend kan worden gesteld dat er niet kan worden aangetoond dat er een verschil bestaat tussen mensen van vijftig jaar en ouder en mensen jonger dan vijftig jaar met betrekking tot zowel plaatsgebondenheid als *perceived employability*.

Referentielijst

Altman, I., & Low, S. M. (1992). *Place attachment*. New York, Plenum Press.

Bell, D.N.F. Rutherford, A.C. (2013). Older workers and working time. *The Journal of the Economics of Ageing*, 1-2, 38-34.

Berntson, E. Sverke, M. Marklund, S. (2006). Predicting Perceived Employability: Human Capital or Labour Market Opportunities? *Economic and Industrial Democracy*. 27 (2), 223-244.

Berntson, E. and Marklund, S. (2007). The relationship between perceived employability and subsequent health. *Work and Stress*, 21 (3), 279-292.

Blumberg, B. Cooper, D.R. Schindler, P.S. (2008). *Business Research Methods*. 2de editie. Berkshire, McGraw-Hill education.

Bowlby, J. (1958). The nature of the child's ties to his mother. *International Journal of Psychoanalysis*, 39, 350-373.

Centraal Bureau voor de Statistiek (2012). *Personen van 50 tot 65 jaar met VUT of (pre)pensioen; persoonskenmerken*. Geraadpleegd op 15-01-2015 via <http://statline.cbs.nl/Statweb/publication/?DM=SLNL&PA=81092ned&D1=a&D2=a&D3=1&VW=T>. Den Haag: Centraal Bureau voor de Statistiek

Centraal Bureau voor de Statistiek (2014). *In 2019 helpt van volwassenen 50-plusser*. Geraadpleegd op 12-10-2014 via <http://www.cbs.nl/nl-NL/menu/themas/bevolking/publicaties/artikelen/archief/2014/2014-4127-wm.htm>. Den Haag: Centraal Bureau voor de Statistiek

Centraal Bureau voor de Statistiek (2014). *Beroepsbevolking: kerncijfers provincie*. Geraadpleegd op 12-10-2014 via <http://statline.cbs.nl/Statweb/publication/?DM=SLNL&PA=71761ned&D1=0-3,7&D2=0,5-20&D3=1&HDR=T&STB=G1,G2&CHARTTYPE=1&VW=T>. Den Haag: Centraal Bureau voor de Statistiek

Cuyper, N de. Sulea, C. Philippaers, K. Fischman, G. Iliescu, D. Witte, H de. (2014). Perceived employability and performance: moderation by felt job insecurity. *Personnel Review*, 43 (4), 536-552.

- Kirves, K. Kinnunen, U. De Cuyper, N. (2014). Contract type, perceived mobility and optimism as antecedents of perceived employability. *Economic and Industrial Economy*, 35 (3), 435-453.
- Ilmarinen, J. Tuomi, K. Seitsamo, J. (2005). New dimensions of work ability. *International Congress Series*, 1280, 3 – 7.
- Laurier, J. Schilder, L. Hupkens, L. (2013). *Het Nederlandse werkvermogen 2013*. Utrecht: Blik op werk.
- Lin, C. Lockwood, M. (2014). Assessing sense of place in natural settings: a mixed-method approach. *Journal of Environmental Planning & Management*, 57 (10), 1441-1464.
- Lindsay, C. McCracken, M. McQuaid, R. W. (2003). Unemployment duration and employability in remote rural labour markets. *Journal of Rural Studies*, 19 (2) 187–200.
- Maltby, T. (2011). Extending working lives? Employability, work ability and better quality working lives. *Social Policy and Society*, 10(3), 299-308.
- Manzo, L.C. Devine-Wright, P. (2013). *Place attachment: advances in theory, methods and applications*. New York, Routledge.
- Norusis, M. J. (2008). *Spss 16.0 Guide To Data Analysis*. New York, Pearson Education.
- OECD (2014). *Aging and employment policies: Netherlands 2014: Working better with age*. OECD publishing.
- Patrickson, M. Ranzijn, R. (2003). Employability of older workers. *Equal Opportunities International*, 22 (5), 50-63.
- Rubenstein, R.L. Parmelee, P.A. (1992). Attachment to Place and the Representation of the Life Course by the Elderly. *Place Attachment, Human Behavior and Environment*, 12, 139-163.
- Sluiter, K. (2006). High-demand jobs: Age-related diversity in work ability? *Applied Ergonomics*, 37, 429–440.
- Universiteit van Tilburg (2014). *Sommeren*. Geraadpleegd op 24 december 2014 via <https://www.tilburguniversity.edu/nl/studenten/vaardigheden/spsshelpdesk/eddesk/sommeren/>. Tilburg: Universiteit van Tilburg
- Vanclay, F. Higgins, M. Blackhaw, A. (2008). Making sense of place: exploring concepts and expressions of place through different senses and lenses. National museum of Australia press, Canberra.
- Vanhercke, D, Cuyper, N, Peeters, E, & Witte, H. (2014). Defining perceived employability: a psychological approach. *Personnel Review*, 43 (4), 592-605.
- Williams, D.R. (2014). Making sense of ‘place’: Reflections on pluralism and positionality in place research. *Landscape and Urban Planning*. 131, 74–82.

Bijlage 1: lijst met interviewvragen

De volgorde van de vragen zoals genummerd is de volgorde zoals gehanteerd in de enquête. De code (bv. Geslacht = Q36) heeft te maken met het programma wat gebruikt is voor het kunnen opstellen en afnemen van de enquête en staat los van de volgorde.

Algemene gegevens

1. Wat is uw geslacht? (Q36)
2. Wat is uw leeftijd? (Q38)
3. Wat is uw huwelijkse staat? (Q39)
4. Wat is uw hoogst genoten opleidingsniveau? (Q40)
5. Bent u momenteel werkzaam? (Q41)

Plaatsgebondenheid vijfpuntsschaal

1. “Ik voel mij verbonden met de burens en naaste bewoners” (Q1)
2. “Ik voel me betrokken bij de straat waarin ik woon” (Q2)
3. “Ik voel me betrokken bij een woonplaats” (Q3)
4. “De relatie met mijn burens en naaste bewoners is erg belangrijk voor me” (Q4)
5. “Mijn woonplaats is erg belangrijk voor mijn geluk” (Q5)
6. “De personen die mij het meest dierbaar zijn wonen in mijn omgeving” (Q6)
7. “Ik heb veel belangrijke herinneringen in mijn eigen omgeving” (Q7)
8. “Ik ben gelukkig met mijn huidige woonplaats” (Q8)

Percieved employability vijfpuntsschaal

1. “Er zijn in mijn omgeving mogelijkheden voor een ieder om aan een andere baan te komen (Q11)
2. “Mijn huidige opleidingsniveau sluit aan op de wensen van werkgevers” (Q12)
3. “Bij het verliezen van mijn baan verhuis ik naar een andere omgeving voor werk” (Q13)
4. “In mijn omgeving is er voor mij voldoende aanbod van passend werk” (Q15)
5. “Er is in mijn omgeving voldoende gelegenheid om een volledige, vaste baan te vinden”. (Q16)
6. “Ik ben tevreden met mijn huidige opleidingsniveau en werkervaring” (Q19)
7. “Ik ben bereid te verhuizen om aan ander, passend werk te komen” (Q20)

Arbeidsmarkt vijfpuntsschaal

1. “De arbeidsmarkt biedt voor een ieder die werk zoekt voldoende kansen” (Q21)
2. “De overheid doet voldoende waar het gaat om de arbeidsmarkt in mijn omgeving” (Q22)
3. “Het bedrijfsleven doet voldoende waar het gaat om de arbeidsmarkt in mijn omgeving” (Q23)
4. “Ik doe zelf voldoende, door bijvoorbeeld een eigen ideeën om te zetten in werkgelegenheid, om de arbeidsmarkt in mijn omgeving te verbeteren” (Q24)

5. “De regio Oost-Groningen is een uitstekende plaats voor het bedrijfsleven om uit te breiden” (Q25)

Afsluitende vragen:

1. In welke gemeente woont u?
2. Wat is de afstand van uw woonplaats tot uw werk?
3. Bent u woonachtig in de plaats waar u bent geboren en/of getogen?
4. Bent u in het verleden elders woonachtig geweest?