

Caught somewhere in time

Citation for published version (APA):

Fleuren, B. P. I. (2019). *Caught somewhere in time: Conceptualizing, measuring, and predicting sustainable employability*. [Doctoral Thesis, Maastricht University]. Maastricht University. <https://doi.org/10.26481/dis.20190627bf>

Document status and date:

Published: 01/01/2019

DOI:

[10.26481/dis.20190627bf](https://doi.org/10.26481/dis.20190627bf)

Document Version:

Publisher's PDF, also known as Version of record

Please check the document version of this publication:

- A submitted manuscript is the version of the article upon submission and before peer-review. There can be important differences between the submitted version and the official published version of record. People interested in the research are advised to contact the author for the final version of the publication, or visit the DOI to the publisher's website.
- The final author version and the galley proof are versions of the publication after peer review.
- The final published version features the final layout of the paper including the volume, issue and page numbers.

[Link to publication](#)

General rights

Copyright and moral rights for the publications made accessible in the public portal are retained by the authors and/or other copyright owners and it is a condition of accessing publications that users recognise and abide by the legal requirements associated with these rights.

- Users may download and print one copy of any publication from the public portal for the purpose of private study or research.
- You may not further distribute the material or use it for any profit-making activity or commercial gain
- You may freely distribute the URL identifying the publication in the public portal.

If the publication is distributed under the terms of Article 25fa of the Dutch Copyright Act, indicated by the "Taverne" license above, please follow below link for the End User Agreement:

www.umlib.nl/taverne-license

Take down policy

If you believe that this document breaches copyright please contact us at:

repository@maastrichtuniversity.nl

providing details and we will investigate your claim.

Summary



Considering the central role of employment in people's lives and the necessity of maximizing participation in employment, sustainable employability is an essential topic for research. Particularly in countries that face population aging, an increasing retirement age, and where the nature of work becomes more complex, sustainable employability is an important topic on the agendas of the government, organizations, and individual employees or employment seeking individuals as well. Although sustainable employability is essential and generally recognized as such, the concept has yet to be defined adequately and comprehensively. The lack of a comprehensive definition currently complicates the measurement of sustainable employability and, consequently, researching and improving sustainable employability as well. As is argued in the present dissertation, an important reason for the lack of an adequate conceptualization may be due to the inherently longitudinal (i.e., 'sustainable' implies a long term) and integrative (i.e., 'employability' is a multicomponent concept) nature of the concept. As such, the main goal of this dissertation is to conceptualize sustainable employability in such a way that it enables the measurement and prediction of the construct, so that guidelines for interventions can be identified. To do so, it is essential to adequately determine the role of time in the concept and to recognize the contextual dependence of sustainable employability. As is described in the following paragraphs of this summary, these aspects are addressed by i) critically evaluating the currently leading definition of sustainable employability; ii) building on this critical evaluation and existing literature on sustainable employability to develop a novel conceptual framework in which sustainable employability is positioned as an integrative and time dependent construct; iii) identifying the appropriate measurement model of sustainable employability as formative and validating it as such; iv) examining the role of age and time effects on the construct of sustainable employability; and v) identifying intersectoral differences in and healthcare specific predictors of the development in sustainable employability.

In **Chapter 2** the currently leading definition of sustainable employability as formulated by van der Klink et al. (2016) is critically evaluated. Although this definition has several strengths, it also features some important points for improvement. Chapter 2 argues that this existing definition rightly positions sustainable employability as i) a multidimensional concept; ii) a shared responsibility of employers and employees; iii) a concept that requires a longitudinal approach. Points for improvement as discussed in Chapter 2 are that i) it remains unclear which aspects in an employment situation (including the employee) are part (rather than predictor or outcome) of sustainable employability; ii) sustainable

employability is wrongly positioned as consisting of aspects of the work context and the employee, while the unit that is employable can only be the employee; iii) it assumes that achieving value at work automatically leads to (or can even equated to) sustainable employability; iv) sustainable employability within the definition does not generalize to unemployed individuals; and v) the longitudinal aspect of sustainable employability is not clearly specified concretely. These aspects as discussed in Chapter 2 provide several directions to achieve a more comprehensive and clear definition of sustainable employability.

Chapter 3 builds on the aforementioned directions and other existing literature on sustainable employability to achieve a comprehensive conceptual framework. First, the general meaning of the elements ‘sustainable’ and ‘employability’ are considered to achieve a rough general working definition of sustainable employability as the ability of an individual to function at work and in the labor market not being affected negatively by the employment of that individual over time. This working definition already matches most of the requirements as formulated in Chapter 2. Subsequently, an interdisciplinary perspective on functioning at work and in the labor market is used to achieve a set of nine complementary indicators of an individual’s ‘employability’ (i.e., perceived health status, need for recovery, fatigue, work ability, job satisfaction, motivation to work, job performance, perceived employability, and the match between the required competences and the competences an individual has). This employability construct should then be captured repeatedly over a longer period of time, so that the ‘sustainability’ (i.e., positive growth or stability over time) in the development of employability can be captured and predicted. Finally, the framework suggests that aspects of the employment situation that have a positive effect on- or safeguard the stability in employability over time can be considered conditions of sustainable employment of an individual in work. Hereby, the resulting conceptual framework provides clear guidelines for research on sustainable employability.

Chapter 4 examines whether the proposed definition of sustainable employability can be validly translated into a measure combining the nine complementary indicators (i.e., perceived health status, need for recovery, fatigue, work ability, job satisfaction, motivation to work, job performance, perceived employability, and the match between the required competences and the competences an individual has). To this end, Chapter 4 empathically considers the distinction between reflective and formative measurement models, as it is essential in determining the validity of complex construct such as sustainable employability. Using an adapted checklist to

identify the appropriate measurement model for a construct, the chapter concludes that sustainable employability should have a formative measurement model. Considering the extensive implications of this conclusion regarding the conceptual understanding of sustainable employability (i.e., sustainable employability should be treated as a social construct rather than an existing latent variable) as well as its validation (i.e., factor analysis is no longer an appropriate tool for validation), several structural equation models (SEM) are used to explore the construct and concurrent validity of sustainable employability. For this purpose, self-report data from the 2,544 working participants of the Maastricht Cohort Study (MCS) regarding the several indicators of sustainable employability are used. Based on the models estimated, the proposed approach to sustainable employability seems valid in terms of construct and concurrent validity. Hereby, Chapter 4 does not only create an important basis for measuring sustainable employability, but also offers a relatively accessible approach to handling the distinction between formative and reflective constructs.

In **Chapter 5** the aforementioned validated approach to sustainable employability is used to examine the extent to which age and time effects are relevant to sustainable employability. Insights into age and time effects are of crucial importance in the context of sustainable employability, because it is often assumed that the sustainable employability of particularly older employees is at risk. Additionally, it would make little sense to develop sustainable employability interventions if all change in the construct over time is due to aging. Importantly, as age effects can be confounded by time effects, it is essential to distinguish both effects by modelling them simultaneously. Therefore, Chapter 5 estimates ten (i.e., one for the total sustainable employability construct and one for each of its nine indicators) multilevel regression models featuring age and time as predictors of sustainable employability (or its separate indicators), based on self-report data from 2,672 employees participating in two waves of the MCS. The estimated models show that only perceived health status and perceived general employability modestly but significantly decline with age. Additionally, time effects are found on fatigue, job performance, and the match between the competences that are required at work and the competences employees have themselves. Finally, the analyses also reveal that most variance in the nine separate indicators and the total sustainable employability construct exists between (61.43%-84.96%) rather than within people (15.04%-38.57%). These findings suggest that age is only modestly relevant to the sustainable employability of working individuals and that SE can be meaningfully conceptualized as a time

dependent construct. These conclusions provide grounds to reduce the focus on age both in sustainable employability research and –policies and to move on to approaches that focus on needs of individuals (rather than stereotypical needs of age groups) when facilitating sustainable employability.

Chapter 6 investigates the extent to which intersectoral differences are relevant to sustainable employability as well as which aspects of employment are relevant predictors of sustainable employability in healthcare specifically. This approach is necessary as sustainable employability of healthcare employees in particular seems to be at risk. By first considering the extent to which there are in fact intersectoral differences in the development of sustainable employability over time, this assumption is tested. Subsequently, the broad exploration of the potential effects of various employment characteristics may provide healthcare organizations with directions to facilitate the sustainable employability of their employees. Again, self-report data regarding the sustainable employability and employment aspects of employed participants of the MCS are used. Regarding the intersectoral differences ten separate SEMs are estimated (i.e. one for each of the nine indicators and the one for the total sustainable employability construct) featuring (the) sustainable employability (indicator) in 2012 and sector as predictors of (the) sustainable employability (indicator) in 2014, based on data from 2,346 participants employed in five different sectors (i.e., healthcare, industry, finance, public administration, and transportation). Concerning the healthcare specific analyses, data from 455 participants employed in healthcare are used to estimate ten separate similar SEMs, but now a series of employment characteristics (i.e., general job characteristics, psychosocial aspects of the work environment, the physical work environment, working time arrangements, work-private life balance, and HR practices) are included as predictors of SE in 2014 instead of the sector variables. Results from the first analyses suggest that the development of sustainable employability over time is more negative in the healthcare sector than in other sectors, particularly industry, and that this also differs for each of the nine sustainable employability indicators. Additionally, several predictors of the sustainable employability of healthcare employees are identified, particularly in the psychosocial domain, HR practices, and working time arrangements. Based on the intersectoral differences found in Chapter 6, it can be concluded that it is instrumental to consider sectors in sustainable employability research, particularly because of the differences in the development of the different sustainable employability indicators. Additionally, the healthcare specific predictors of sustainable employability suggest that

healthcare organizations should mainly help their employees to handle the negative interpersonal interactions at work, offer employees varied work, and to take into account potential side effects when implementing HR practices.

Chapter 7 offers an overarching contemplation of the entire dissertation. To this end, it first provides a summary of the main conclusions of each chapter. Second, the internal and external validity of the chapters together are evaluated. Regarding the internal validity it is observed that the chapters paint a coherent picture in the sense that no conflicting findings exist within the dissertation. Moreover, it seems that the internal validity is also not threatened in terms the possibility of making causal inferences based on the studies in the dissertation. That is, where correlation and temporal precedence are an issue, both of these conditions are met. There are also no obvious viable alternative explanations for the findings in this dissertation that are considered substantial threats to the internal validity of the dissertation. With regard to the external validity there do not seem to be any substantial threats in this dissertation either. That is, by using high quality and representative data it seems reasonable to assume that the findings of this dissertation can be generalized to other employed individuals in similar context. However, the importance of context should be emphasized profoundly as the conclusions are time, social security system, and conjuncture specific. Additionally it seems important as always to emphasize the importance of replication. Thirdly, Chapter 7 discusses the implications of the dissertation as a whole. The implications particularly pertain to the possibilities this dissertation may offer in terms of structuring and clarifying the debate regarding sustainable employability and related topics (e.g., extended working lives and arduous occupations). Additionally, this dissertation offers clear directions to guide research on sustainable employability that center on the need to distinguish between predictors and indicators of sustainable employability specifically, the importance of time and an integral approach to functioning, recognizing sustainable employability as a social construct, the limited relevance of age, and the importance of intersectoral differences and sector specific analyses. Finally, Chapter 7 discusses several directions for future research. Specifically, the chapter emphasizes the importance of replication, extending and establishing an adequate timeframe for sustainable employability research, continuing the development of a measurement instrument for sustainable employability, research in specific groups of people (e.g., occupation specific research and research among unemployed or disabled individuals), indepth research on the mechanisms by- and the conditions under which certain employment characteristics affect sustainable employability, and the

development of interventions to improve sustainable employability. Based on the aforementioned considerations, implications, and suggestions for future research, it can be concluded that this dissertation may form an important step in research on sustainable employability.

Samenvatting



Gezien de centrale rol van werk in de levens van mensen en de noodzaak zoveel mogelijk mensen aan het werk te houden is duurzame inzetbaarheid een essentieel onderwerp. Voornamelijk in landen waar vergrijzing plaatsvindt, de pensioenleeftijd omhoog gaat, en waar werk complexer wordt, is duurzame inzetbaarheid een belangrijk thema op de agenda van de overheid, organisaties en individuele werkenden en werkzoekenden. Hoewel duurzame inzetbaarheid essentieel is en het belang ervan breed erkend wordt, is het concept nog niet compleet adequaat gedefinieerd. Het gebrek aan een complete adequate definitie bemoeilijkt het meten van duurzame inzetbaarheid, waardoor het onderzoeken en verbeteren van duurzame inzetbaarheid eveneens een lastige aangelegenheid wordt. Zoals wordt gesteld binnen het voorliggende proefschrift schuilt de reden voor het ontbreken van een adequate conceptualisering van duurzame inzetbaarheid voor een belangrijk deel in het noodzakelijk longitudinale (nl. 'duurzaam' suggereert een lange termijn) en integratieve (nl. 'inzetbaarheid' is een multifactorieel bepaald begrip) karakter van het concept. Het hoofddoel van dit proefschrift is dan ook om duurzame inzetbaarheid zodanig te definiëren dat het mogelijk wordt het concept te meten en te voorspellen, om inzicht te krijgen in mogelijke aangrijppingspunten voor interventies. Daarbij is het essentieel om de rol van tijd op een goede manier inzichtelijk te maken en aandacht te besteden aan de contextafhankelijkheid van duurzame inzetbaarheid. Zoals in de overige alinea's van deze samenvatting wordt beschreven, gebeurt dit door i) de bestaande leidende definitie van duurzame inzetbaarheid kritisch te beschouwen; ii) vanuit de voorgenoemde kritische beschouwing en andere literatuur over duurzame inzetbaarheid een nieuw conceptueel raamwerk te construeren waarin duurzame inzetbaarheid integratief en tijdsafhankelijk wordt gepositioneerd; iii) het passende meetmodel van duurzame inzetbaarheid als formatief construct te identificeren en te valideren; iv) het onderzoeken van de rol van leeftijds- en tijdseffecten op het construct duurzame inzetbaarheid; en v) het identificeren van intersectorale verschillen in- en zorg specifieke voorspellers van de ontwikkeling van duurzame inzetbaarheid.

In **Hoofdstuk 2** wordt in gegaan op de leidende definitie van duurzame inzetbaarheid als geformuleerd door van der Klink et al. (2016). Hoewel deze definitie van duurzame inzetbaarheid enkele sterke punten heeft, zijn er ook een aantal belangrijke punten voor verbetering te identificeren. Hoofdstuk 2 identificeert als sterke punten dat de definitie duurzame inzetbaarheid terecht positioneert als i) een multidimensionaal concept; ii) een gedeelde verantwoordelijkheid van werkgever en werknemer; en iii) een concept dat een longitudinale aanpak vereist.

Verbeterpunten voor deze bestaande definitie van duurzame inzetbaarheid zijn echter dat i) het niet duidelijk is welke aspecten binnen een werksituatie (inclusief de werknemer) onderdeel (versus voorspeller of uitkomst) zijn van duurzame inzetbaarheid; ii) duurzame inzetbaarheid wordt gezien als een combinatie van aspecten van het werk en de werknemer, terwijl slechts de werknemer de eenheid is die in bepaalde mate inzetbaar is; iii) wordt aangenomen dat waarde realiseren in werk automatisch leidt tot (of gelijk gesteld kan worden aan) duurzame inzetbaarheid; iv) duurzame inzetbaarheid binnen de definitie niet toepasbaar is op mensen die niet werken; en v) het longitudinale karakter van duurzame inzetbaarheid niet concreet gespecificeerd wordt. Deze aspecten bieden aanknopingspunten om te komen tot een meer complete en duidelijkere definitie van duurzame inzetbaarheid.

Hoofdstuk 3 bouwt voort op de aanknopingspunten als genoemd in de vorige alinea, maar ook op inzichten uit andere bestaande op het gebied van duurzame inzetbaarheid om te komen tot een compleet conceptueel raamwerk. Als eerste wordt gekeken naar de precieze globale betekenis van de elementen ‘duurzaam’ en ‘inzetbaarheid’ om te komen tot een ruwe werkdefinitie van duurzame inzetbaarheid als dat het vermogen om te functioneren in werk en op de arbeidsmarkt niet negatief mag worden beïnvloedt door de inzet van de individu die het betreft over de tijd. Deze ruwe definitie voldoet aan de meeste eisen voor een adequate definitie als geformuleerd in Hoofdstuk 2. Vanuit een interdisciplinair perspectief op functioneren in werk worden bestaande benaderingen van duurzame inzetbaarheid gecombineerd tot een set van negen complementaire indicatoren die een indicatie kunnen geven van de inzetbaarheid van een individu (nl. ervaren gezondheid, herstelbehoefte, vermoeidheid, werkvermogen, arbeidstevredenheid, motivatie om te werken, arbeidsprestatie, algemene ervaren employability, en de match tussen gevraagde competenties en competenties die men zelf heeft). Dit inzetbaarheidsconstruct moet vervolgens over een langere tijd herhaaldelijk worden gemeten, zodat de duurzaamheid (nl. positieve groei of stabiliteit over de tijd) in de ontwikkeling in inzetbaarheid kan worden vastgesteld en worden voorspeld. Tot slot wordt binnen het raamwerk gesteld dat aspecten van de werksituatie die een positieve ontwikkeling in- of stabiliteit van inzetbaarheid over de tijd stimuleren in combinatie kunnen worden gezien als een duurzame inzet van een individu in werk. Het resulterende conceptuele raamwerk geeft daarmee duidelijke richtlijnen voor onderzoek op het gebied van duurzame inzetbaarheid.

Hoofdstuk 4 onderzoekt of de voorgestelde definitie van duurzame inzetbaarheid op een valide manier kan worden vertaald in een meting van het construct als een combinatie van de negen complementaire indicatoren (nl. ervaren gezondheid, herstelbehoefte, vermoeidheid, werkvermogen, arbeidstevredenheid, motivatie om te werken, arbeidsprestatie, algemene ervaren employability, en de match tussen gevraagde competenties en competenties die men zelf heeft). Hiertoe gaat Hoofdstuk 4 nadrukkelijk in op het onderscheid tussen reflectieve en formatieve meetmodellen, omdat dit onderscheid essentieel is bij het bepalen van de validiteit van complexe constructen als duurzame inzetbaarheid. Aan de hand van een aangepaste checklist voor het vaststellen van het passende meetmodel voor een construct, wordt geconcludeerd dat duurzame inzetbaarheid een formatief meetmodel moet hebben. Gezien de verregaande implicaties van deze conclusie met betrekking tot het begrip van het duurzame inzetbaarheidsconstruct (nl. duurzame inzetbaarheid moet worden gezien als een sociaal construct en niet als een bestaande latente variabele) en validatie (nl. factor analyse is niet langer een geschikt hulpmiddel), wordt aan de hand van verschillende structural equation modellen (SEM) de validiteit van het totaal construct en de concurrente validiteit verkend. Hiertoe wordt gebruik gemaakt van zelf gerapporteerde data afkomstig uit de Maastrichtse Cohort Studie (MCS) van 2,544 werkende deelnemers, over de verschillende indicatoren van duurzame inzetbaarheid. Op basis van de geschatte modellen lijkt de voorgestelde benadering om duurzame inzetbaarheid meetbaar te maken valide. Hiermee legt Hoofdstuk 4 niet alleen een mogelijk belangrijke basis voor het meten van duurzame inzetbaarheid, maar biedt het onderzoekers tevens een relatief toegankelijke benadering om het onderscheid tussen reflectieve en formatieve constructen te hanteren.

In **Hoofdstuk 5** wordt aan de hand van de in voorgaande voorgestelde en gevalideerde benadering van duurzame inzetbaarheid onderzocht in welke mate leeftijds- en tijdseffecten van belang zijn voor duurzame inzetbaarheid. Inzicht in leeftijds- en tijdseffecten is van cruciaal belang in het kader van duurzame inzetbaarheid, omdat vaak wordt aangenomen dat duurzame inzetbaarheid van met name oudere werknemers in het geding is. Daarnaast zou het, gezien de tijdsafhankelijke aard van duurzame inzetbaarheid, weinig zin hebben om duurzame inzetbaarheidsinterventies te ontwikkelen wanneer alle verandering in het construct over de tijd te maken heeft met veroudering. Aangezien leeftijdseffecten kunnen worden vertekend door tijdseffecten is het van belang deze gelijktijdig te modelleren en daarmee te ontwarren. Hoofdstuk 5 bekijkt daartoe op basis van data van 2,672

werkende deelnemers aan twee meetmoment van de MCS een tiental (nl. een voor elk van de negen duurzame inzetbaarheidsindicatoren apart en een voor het totale duurzame inzetbaarheidsconstruct) multilevel regressiemodellen met leeftijd en tijd als voorspellers. Uit deze modellen blijkt dat slechts de ervaren gezondheid en de ervaren algemene employability bescheiden afnemen met leeftijd. Daarnaast worden tijdseffecten gevonden op vermoeidheid, arbeidsprestatie en de match tussen de competenties die gevraagd worden op het werk en de competenties die medewerkers zelf hebben. Tot slot blijkt dat de meeste variantie in de indicatoren en het totale duurzame inzetbaarheidsconstruct tussen (61.43%-84.96%) en niet binnen personen (15.04%-38.57%) bestaat. Deze bevindingen suggereren dat leeftijd slechts een beperkte rol speelt bij de duurzame inzetbaarheid van werkenden en dat duurzame inzetbaarheid op een betekenisvolle manier als tijdsafhankelijk kan worden bekeken. Deze conclusies geven aanleiding om de focus op leeftijd binnen duurzame inzetbaarheidsonderzoek en -beleid wellicht wat af te zwakken en in plaats daarvan te kiezen voor benaderingen die rekening houden met de behoeftes van individuen (in plaats stereotype behoeften van leeftijdsgroepen) bij het faciliteren van duurzame inzetbaarheid.

Hoofdstuk 6 onderzoekt de mate waarin intersectorale verschillen een rol spelen bij duurzame inzetbaarheid en welke werkaspecten specifiek binnen de zorgsector belangrijke voorspellers van duurzame inzetbaarheid zijn. Deze benadering is belangrijk, omdat duurzame inzetbaarheid van met name medewerkers in de zorgsector onder druk lijkt te staan. Door eerst na te gaan of er intersectorale verschillen in de ontwikkeling in duurzame inzetbaarheid over de tijd bestaan wordt deze aanname getoetst. Vervolgens biedt de brede verkenning van de effecten van verschillende werkaspecten een aantal aanknopingspunten voor zorgorganisaties om de duurzame inzetbaarheid van hun medewerkers te faciliteren. Opnieuw is gebruik gemaakt van zelfgerapporteerde data over duurzame inzetbaarheid en werk onder werkende deelnemers van de MCS. Met betrekking tot de intersectorale verschillen in duurzame inzetbaarheid zijn op basis van data van 2,346 werkenden in vijf verschillende sectoren (nl. zorg, industrie, financiën, openbaar bestuur, en vervoer) tien afzonderlijke SEMs (nl. een voor elk van de negen indicatoren apart en een voor het totale duurzame inzetbaarheidsconstruct) geschat met sector en (de) duurzame inzetbaarheid(sindicator) in 2012 als voorspellers van (de) duurzame inzetbaarheid(sindicator) in 2014. Voor de zorg specifieke analyses zijn op basis van data van 455 werkenden in de zorg opnieuw tien afzonderlijke SEMs geschat, maar nu met in plaats van sector als voorspeller een reeks van werkaspecten

als voorspellers (nl. algemene werkkenmerken, psychosociale aspecten van werken, de fysieke werkomgeving, werktijdregelingen, de werk-privé balans, en HR praktijken). Uit de eerste analyses komt als eerste naar voren dat de ontwikkeling van duurzame inzetbaarheid over de tijd binnen de zorgsector negatiever is dan binnen de andere sectoren, met name de industrie, en dat dit verschilt voor de negen verschillende duurzame inzetbaarheidsindicatoren. Daarnaast worden in de tweede analyses verschillende voorspellers van duurzame inzetbaarheid binnen de zorg geïdentificeerd, met name binnen het psychosociale domein, HR praktijken, en werktijdregelingen. Op basis van de intersectorale verschillen in Hoofdstuk 6 kan worden geconcludeerd dat het instrumenteel is om rekening te houden met sectoren binnen onderzoek naar duurzame inzetbaarheid, vooral omdat het er verschillen zijn in de ontwikkeling van de verschillende duurzame inzetbaarheidsindicatoren. Daarnaast suggereren de zorg specifieke voorspellers van duurzame inzetbaarheid dat zorgorganisaties vooral hun werknemers moeten helpen om te gaan met de negatieve interpersoonlijke interacties op het werk, gevarieerd werk moeten bieden, en bij het implementeren van HR praktijken rekening moeten houden met mogelijke negatieve bijwerkingen.

Hoofdstuk 7 biedt een overkoepelende beschouwing van de het gehele proefschrift. Hiertoe wordt allereerst een samenvatting van de belangrijkste conclusies van de verschillende hoofdstukken gegeven. Ten tweede worden de interne en externe validiteit van de dissertatie als geheel beschouwd. Met betrekking tot de interne validiteit kan worden opgemerkt dat de hoofdstukken een coherent geheel vormen, in die zin dat er geen tegenstrijdige bevindingen binnen het proefschrift worden gedaan. Tevens lijkt de interne validiteit in termen van de mogelijkheid tot causale inferentie op basis van de studies in het proefschrift niet in het geding. Daar waar correlatie en temporele precedentie vereisten zijn wordt hier ook aan voldaan. Daarnaast zijn er geen duidelijke alternatieve verklaringen voor de bevindingen binnen het proefschrift die de interne validiteit zouden kunnen bedreigen. Voor wat betreft de externe validiteit lijken er eveneens geen duidelijke redenen om aan te nemen dat deze bedreigd is. Door gebruik van kwalitatief goede en representatieve data kan in redelijkheid worden aangenomen dat de bevindingen zullen generaliseren naar werkenden in een vergelijkbare context. Het belang van context (nl. tijd en plaats) verdient weliswaar nadruk, omdat de bevindingen gedaan zijn binnen een bepaald tijdsbestek, een specifiek stelsel van sociale zekerheid, en binnen een bepaalde conjunctuur. Ook blijft het te allen tijde belangrijk het belang van replicatie te onderstrepen. Ten derde bespreekt Hoofdstuk 7 de implicaties

van het proefschrift als geheel. De implicaties liggen vooral in de mogelijkheid om het debat rondom duurzame inzetbaarheid en aanverwante onderwerpen (bv. langer doorwerken en zware beroepen) te verduidelijken. Daarnaast biedt het proefschrift duidelijke richtlijnen om onderzoek over duurzame inzetbaarheid vorm te geven, waarbij het onderscheid tussen voorspellers en indicatoren van duurzame inzetbaarheid, het tijdsaspect, een integrale benadering, het erkennen van duurzame inzetbaarheid als sociaal construct, de beperkte aanwezigheid van leeftijdseffecten, en het belang van intersectorale verschillen en sector specifieke analyses kernpunten zijn. Tot slot bespreekt Hoofdstuk 7 enkele suggesties voor toekomstig onderzoek. Hier worden met name het belang van replicatie, het uitbreiden en vaststellen van een adequaat tijdsbestek om duurzame inzetbaarheid te onderzoeken, het doorontwikkelen van een meetinstrument voor duurzame inzetbaarheid, onderzoek binnen specifieke groepen (bv. beroepsgroepen, mensen die niet werken, en mensen met arbeidsbeperkingen), diepte onderzoek naar mechanismen waardoor en condities waaronder bepaalde werkaspecten duurzame inzetbaarheid beïnvloeden, en het ontwikkelen van interventies voor duurzame inzetbaarheid voorgesteld. Concluderend kan worden gesteld dat met de genoemde overwegingen, implicaties en suggesties voor de toekomst dit proefschrift een belangrijke stap kan vormen in onderzoek naar duurzame inzetbaarheid.