

**Werken met een Arbeidshandicap:
Een Longitudinaal Onderzoek naar Gezonde,
Gemotiveerde en Productieve Werknemers.**

Naam: Anja Koopman

Studentnummer: 3984478

Datum: 21-06-2016

Begeleider: J. F. Ybema

Tweede beoordelaar: P. Cavalini

Aantal woorden: 7994

Inhoudsopgave

Abstract	3
Inleiding	4
Huidig Onderzoek	4
Methode.....	9
Steekproef en Procedure.....	9
Participanten.....	9
Statistische Analyse.....	11
Resultaten	12
Discussie en Conclusie.....	21
Limitaties en Aanvullend Onderzoek.....	23
Conclusie.....	25
Referentielijst	26
Bijlage 1	30

Abstract

Middels het *Job Demands-Resources model* (JD-R model) wordt onderzocht welke werkkenmerken ervoor zorgen dat werknemers met een arbeidshandicap gezond, gemotiveerd en productief aan het werk zijn en blijven. Werknemers in de Wet sociale werkvoorziening ($N = 113$) vulden gedurende vier of vijf weken gezamenlijk 363 vragenlijsten in. Uit de resultaten bleek dat werknemers meer bevlogen en productiever waren naarmate zij meer autonomie en werkdruk ervoeren. De productiviteit was dan hoger doordat werknemers meer bevlogen waren. Tevens waren werknemers gemotiveerder bij meer steun en persoon-baan fit. Werknemers bleken duurzamer inzetbaar naarmate zij meer *mastery* en persoon-baan fit ervoeren en minder emotionele werkeisen. Tot slot was het ziekteverzuim lager als werknemers minder werkdruk, minder lichamelijke werkeisen en een gezonder gevoel ervoeren. Concluderend spelen werkbronnen, persoonlijke bronnen en werkeisen een belangrijke rol in de gezondheid, motivatie en productiviteit van werknemers met een arbeidshandicap.

This study examines which features ensure that employees with a work disability stay healthy, motivated and productive in the workplace by using the Job Demands-Resources model (JD-R model). Employees under the 'Law of social employment' ($N = 113$) completed cumulative 363 questionnaires during four or five weeks. The results show that employees were more engaged and productive if they experienced more autonomy and workload. The productivity was higher because the employees were more engaged. Additionally, employees were more motivated if they experienced more support and person-job fit. Employees were more sustainable employable if they experienced more mastery and person-job fit and less emotional demands. Finally the absence of employees was lower if they experienced less workload, less physic demands and a healthier feeling. In conclusion, the job resources, personal resources and job demands are important to keep employees with a work disability healthy, motivated and productive.

Inleiding

Mensen die niet zonder ondersteuning kunnen werken door een lichamelijke, psychische en/of verstandelijke handicap vallen onder de Wet sociale werkvoorziening (Wsw) (Rijksoverheid, z.j.). Eind 2014 vielen zo'n 103 duizend mensen onder deze wet (CBS, 2015). Zij zijn in dienst bij een sociaal werkbedrijf. Al jaren kampen sociale werkbedrijven met een hoog ziekteverzuim (Cuelenaere, Oostveen, Haanstra & Reijenga, 2013). Uit cijfers van SBCM (2015) blijkt dat het ziekteverzuim van mensen in de Wsw in 2015 op 13.4 % lag, tegenover 3.9 % in de algemene beroepsbevolking (CBS, 2016).

Op 1 januari 2015 trad de Participatiewet in werking, waarmee een einde is gekomen aan de instroom in de Wsw (Rijksoverheid, z.j.). Gemeenten hebben de taak gekregen om mensen die vroeger een Wsw-indicatie zouden krijgen, een beschutte werkplek aan te bieden (Cedris, z.j.). Bij het inrichten van deze beschutte werkplekken is het belangrijk om rekening te houden met hoe mensen duurzaam ingezet kunnen worden, zodat zij tot hun pensioen kunnen blijven werken. Het doel van dit onderzoek is daarom om inzicht te krijgen in de factoren die hieraan ten grondslag liggen, zodat zowel mensen in de Wsw als mensen op een beschutte werkplek gezond, gemotiveerd en productief aan het werk zijn en blijven.

Huidig Onderzoek

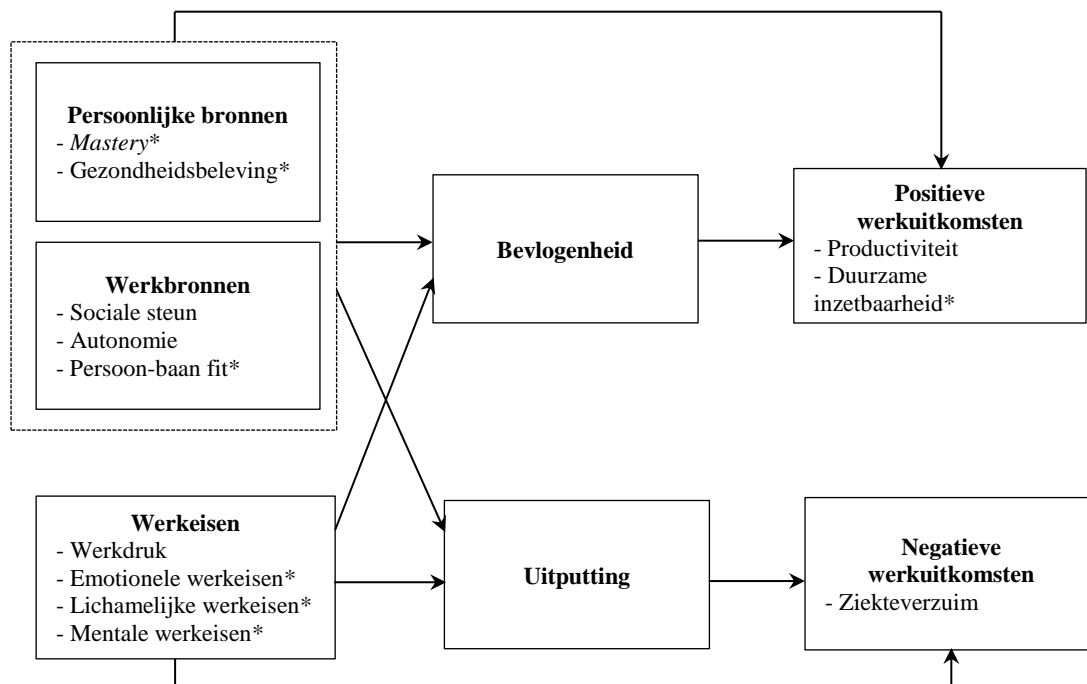
Tot dusver is weinig onderzoek gedaan naar werkomstandigheden die van belang zijn voor werknemers met een arbeidshandicap. Dit onderzoek zal middels wekelijkse online vragenlijsten onder werknemers met een Wsw-indicatie een beeld geven van welke factoren in het werk voor deze doelgroep belangrijk zijn om gemotiveerd, gezond en productief aan het werk te zijn en blijven (*Figuur 1*).

Deze factoren worden onderzocht middels het *Job Demands-Resources model* (JD-R model) van Demerouti, Bakker, Nachreiner en Schaufeli (2001). Uit onderzoek onder werknemers zonder arbeidshandicap blijkt veel evidentie voor dit model (Schaufeli & Taris, 2014). In huidig onderzoek wordt onderzocht of het JD-R model ook van toepassing is op werknemers met een arbeidshandicap.

Het JD-R model maakt onderscheid tussen werkbronnen, persoonlijke bronnen en werkeisen. Werkbronnen zijn de aspecten in het werk die functioneel zijn in het bereiken van werkdoelen en die persoonlijke groei en ontwikkeling stimuleren. Voorbeelden van werkbronnen zijn sociale steun, autonomie en persoon-baan fit (Crawford, LePine & Rich, 2010; Nahrgang, Morgeson & Hofmann, 2011).

Persoonlijke bronnen vinden hun oorsprong in de werknemer. Deze bronnen geven mensen het gevoel dat zij de omgeving succesvol kunnen beïnvloeden (Schaufeli & Taris, 2014) en hebben volgens het JD-R model positieve consequenties. De persoonlijke bronnen die in huidig onderzoek meegenomen worden zijn *mastery*, namelijk het gevoel dat men gebeurtenissen naar eigen hand kan zetten (Pearlin & Schooler), en gezondheidsbeleving.

Naast factoren die het werk faciliteren zijn er ook factoren die het werk belemmeren, namelijk werkeisen. Werkeisen zijn de aspecten in het werk die geassocieerd zijn met fysieke of psychologische kosten. Echter werkeisen zijn niet per definitie negatief, maar ze worden pas ervaren als stressoren als ze te belastend zijn voor het individu. Uit eerder onderzoek bleek dat werknemers met een arbeidshandicap gevoeliger zijn voor werkeisen (zoals werkdruk) dan werknemers zonder arbeidshandicap (Steenbeek, Giesen & Ybema, 2009; Flores, Jenaro, Begoña Orgaz & Victoria Martín, 2011). Voorbeelden van werkeisen zijn lichamelijke werkeisen, mentale werkeisen, emotionele werkeisen en werkdruk (Bakker & Demerouti, 2007).



Figuur 1. Het Onderzoeksmodel.

* Deze constructen werden alleen op het eerste en laatste meetmoment gemeten.

Bevlogenheid en Uitputting.

Het JD-R model stelt dat werkbronnen en persoonlijke bronnen positief gerelateerd zijn aan bevlogenheid en dat (te) hoge werkeisen negatief gerelateerd zijn aan bevlogenheid. Bevlogen werknemers ervaren een positieve, werkgerelateerde gemoedstoestand, die wordt gekenmerkt door gevoelens van vitaliteit, toewijding en absorptie (Crawford et al., 2010). Uit onderzoek van Xanthopoulou, Bakker, Demerouti en Schaufeli (2009) bleek dat werkbronnen (o.a. autonomie, steun van collega's en feedback) en persoonlijke bronnen (o.a. zelfeffectiviteit en optimisme) ervoor zorgen dat werknemers meer bevlogen zijn. Daarentegen bleken werkeisen (o.a. werkdruk en emotionele werkeisen) de bevlogenheid te reduceren (Schaufeli, Bakker & Van Rhenen, 2009).

Daarnaast stelt het JD-R model dat werkeisen positief gerelateerd zijn aan uitputting en dat werkbronnen en persoonlijke bronnen negatief gerelateerd zijn aan uitputting. Uitgeputte werknemers ervaren een hevig vermoeid gevoel door een tekort aan mentale bronnen (Bakker & Demerouti, 2007). Uit onderzoek bleek dat werkeisen (emotionele werkeisen en werkdruk) positief gerelateerd zijn aan burn-out (Schaufeli & Bakker, 2004) en werkbronnen (sociale steun, autonomie en feedback) en persoonlijke bronnen (emotionele en mentale competenties) bleken negatief gerelateerd aan uitputting (Schaufeli et al., 2009; Prieto, Soria, Martínez & Schaufeli, 2008). Derhalve worden de volgende hypothesen gesteld:

Werkbronnen (H1a) en persoonlijke bronnen (H1b) zijn positief gerelateerd aan bevlogenheid en werkeisen (H1c) zijn negatief gerelateerd aan bevlogenheid.

Werkeisen (H2a) zijn positief gerelateerd aan uitputting en werkbronnen en persoonlijke bronnen (H2b) zijn negatief gerelateerd aan uitputting.

Productiviteit en Duurzame Inzetbaarheid.

De positieve werkuitkomsten die onderzocht worden zijn productiviteit en duurzame inzetbaarheid. Onder duurzame inzetbaarheid wordt verstaan de mate waarin werknemers hun huidige en toekomstige werk willen en kunnen blijven uitvoeren (Van Vuuren, Caniëls & Semeijn, 2011). Het is belangrijk om inzicht te krijgen in de voorspellers van duurzame inzetbaarheid en productiviteit, omdat productieve en duurzaam inzetbare werknemers zich minder vaak ziek melden, gemotiveerder zijn om te presteren (Leijten, Van den Heuvel, Ybema, Robroek & Burdorf, 2013) en effectiever en efficiënter werken (Bhatti & Qureshi, 2007).

Ten eerste stelt het JD-R model dat werknemers productiever en duurzamer inzetbaar zijn als er meer werkbronnen aanwezig zijn. Sociale steun en autonomie zijn volgens de Zelf-Determinatietheorie (ZDT) belangrijk voor het vervullen van de basisbehoeften verbondenheid en autonomie (Ryan & Deci, 2002). Echter bleek uit onderzoek van Steenbeek et al. (2009) dat arbeidsgehandicapten autonomie mogelijk meer als werkeis ervaren dan als werkbron. Het huidige onderzoek zal hier meer inzicht in geven. Persoon-baan fit, de overeenkomst tussen de kennis, vaardigheden en de wensen van de werknemer en de kenmerken van de baan (Greguras, Diefendorff, Carpenter & Tröster, 2014), is geassocieerd met vervulling van de basisbehoefte competentie (Greguras & Diefendorff, 2009). Werkbronnen die de basisbehoeften vervullen, zullen volgens de ZDT zorgen voor positieve werkuitkomsten en dus voor meer productiviteit en duurzame inzetbaarheid.

Het JD-R model stelt dat positieve werkuitkomsten tevens verhoogd worden door persoonlijke bronnen. Een mogelijke verklaring hiervoor is dat de ervaren gezondheid en *mastery* ervoor zorgen dat men zich competenter voelt om werkzaamheden uit te voeren. Vervulling van de basisbehoefte competentie leidt volgens de ZDT tot positieve werkuitkomsten (Ryan & Deci, 2000). Werknemers met een hogere gezondheidsbeleving en een hogere *mastery* zullen daarom mogelijk productiever en duurzamer inzetbaar zijn.

Tot slot stelt het JD-R model dat (te) hoge werkeisen negatief gerelateerd zijn aan productiviteit en duurzame inzetbaarheid. Dit kan verklaard worden middels het *Demands-Control model* van Karasek (1979), waarin gesteld wordt dat een beperkte mate van taakeisen gerelateerd is aan positieve werkuitkomsten (Van Yperen & Snijders, 2000). Onderzoek ondersteunt dit (Bovier & Perneger, 2003).

Het JD-R model stelt dat de hierboven beschreven relaties gemedieerd worden door bevlogenheid. De relatie tussen werkbronnen en positieve uitkomsten via bevlogenheid wordt het motivationele proces genoemd (Bakker & Demerouti, 2014). Dit proces kan verklaard worden vanuit de *Expectancy theory* van Vroom (1964). Deze theorie stelt dat werknemers gemotiveerder zijn om zich in te spannen voor een taak als zij meer bronnen ervaren. De aanwezigheid van bronnen zorgt er dus voor dat werknemers productiever en duurzamer inzetbaar worden, doordat zij gemotiveerder zijn (Patterson, Warr & West, 2004). Op basis van de hierboven beschreven literatuur worden de volgende hypothesen gesteld:

Werkbronnen hangen positief samen met productiviteit (H3a) en deze relatie wordt gemedieerd door bevlogenheid (H3b).

Persoonlijke bronnen hangen positief samen met productiviteit (H3c) en deze relatie wordt gemedieerd door bevlogenheid (H3d).

Werkeisen hangen negatief samen met productiviteit (H3e) en deze relatie wordt gemedieerd door bevlogenheid (H3f) en uitputting (H3g).

Werkbronnen hangen positief samen met duurzame inzetbaarheid (H4a) en deze relatie wordt gemedieerd door bevlogenheid (H4b).

Persoonlijke bronnen hangen positief samen met duurzame inzetbaarheid (H4c) en deze relatie wordt gemedieerd door bevlogenheid (H4d).

Werkeisen hangen negatief samen met duurzame inzetbaarheid (H4e) en deze relatie wordt gemedieerd door bevlogenheid (H4f).

Ziekteverzuim.

De negatieve werkuitkomst die in huidig onderzoek onderzocht wordt is ziekteverzuim. Op jaarbasis lopen de kosten van werkgerelateerd ziekteverzuim op tot zo'n 5 miljard euro (Van der Ploeg, Van der Pal, De Vroome & Van den Bossche, 2014). Voor werkgevers is het daarom van belang om inzicht te krijgen in factoren die het ziekteverzuim reduceren.

Uit eerder onderzoek bleek dat (te) hoge werkeisen (lichamelijke werkeisen, emotionele werkeisen, mentale werkeisen en werkdruk) de kans op ziekteverzuim vergroten (o.a. Schaufeli & Bakker, 2004; Prieto et al., 2008). Het JD-R model beschrijft dat de aanwezigheid van werkbronnen en persoonlijke bronnen de kans op ziekteverzuim reduceert, wat ondersteunt wordt door onderzoek van Schaufeli et al. (2009).

Tot slot stelt het JD-R model dat de hierboven beschreven relaties gemedieerd worden door uitputting. Een hoge mate van werkeisen en een lage mate van persoonlijke bronnen en werkbronnen zal volgens het JD-R model dus leiden tot negatieve werkuitkomsten doordat er meer uitputting ervaren wordt. Dit wordt het uitputtingsproces genoemd (Bakker & Demerouti, 2007). Het uitputtingsproces wordt ondersteund door onderzoek van Schaufeli et al. (2009).

Werkeisen hangen positief samen met ziekteverzuim (H5a) en deze relatie wordt gemedieerd door uitputting (H5b).

Werkbronnen hangen negatief samen met ziekteverzuim (H5c) en deze relatie wordt gemedieerd door uitputting (H5d).

Methode

Steekproef en Procedure

De dataverzameling vond plaats bij twee sociale werkbedrijven in Nederland middels online vragenlijsten via Qualtrics. Er werd gebruikgemaakt van een *mixed design*, waarbij enerzijds inzicht werd verkregen in welke werkkenmerken aanwezig zijn in weken dat werknemers positieve werkuitkomsten ervaren en in weken dat werknemers negatieve werkuitkomsten ervaren. Anderzijds geeft het *mixed design* een beeld van welke werkkenmerken aanwezig zijn bij werknemers die vooral positieve werkuitkomsten ervaren en welke werkkenmerken aanwezig zijn bij werknemers die vooral negatieve werkuitkomsten ervaren. De vragenlijstafname vond wekelijks plaats in computerlokalen van de sociale werkbedrijven, variërend in een periode van vier of vijf weken en nam maximaal een half uur in beslag. Er was sprake van vrijwillige deelname. De responsrate was ongeveer 29.4 %.

Bij de eerste vragenlijst maakten deelnemers een persoonlijk wachtwoord en deze vulden zij iedere vragenlijst in. Een deel van de participanten had moeite met de Nederlandse taal. Naast de onderzoeker waren daarom ook assistenten aanwezig die deelnemers konden helpen. De eis van deelname was dat participanten onder de Wet sociale werkvoorziening vielen.

Participanten

Uiteindelijk namen 113 medewerkers deel aan het onderzoek. Gezamenlijk vulden zij 363 vragenlijsten in, waarbij de verdeling van deelnemers uit de sociale werkbedrijven 66.1 % tegenover 33.9 % was. De steekproef bestond voor 54.0 % uit mannen en 46.0 % uit vrouwen. De gemiddelde leeftijd van de deelnemers was 48.2 jaar ($SD = 11.6$) en zij werkten gemiddeld 18.6 jaar in het sociale werkbedrijf ($SD = 12.5$). Het grootste deel van de participanten had enkel lager onderwijs genoten (51.3 %) en 5.4 % had geen onderwijs gehad. De overige deelnemers hadden het VMBO (22.1 %), de HAVO/VWO (3.5 %), het MBO (11.5 %), het HBO (4.4 %) of het WO (1.8 %) afgerond. De deelnemers hadden allen een beperking of een combinatie van verschillende beperkingen. Van de deelnemers had 29.9 % een psychische beperking, 42.8 % een verstandelijke beperking/ leerproblemen en 50.1 % een lichamelijke beperking.

Meetinstrumenten

Wekelijkse vragenlijstdata.

Een overzicht van de vragenlijst is te vinden in Bijlage 1. De onderstaande constructen werden wekelijks gemeten. Hierbij werd gebruikgemaakt van een vijfpuntschaal van 1 (nooit) tot 5 (altijd).

Autonomie. Autonomie werd gemeten met drie aangepaste items uit de *Work Design Questionnaire* (Morgeson & Humphrey, 2006). Een voorbeelditem was: *'In de afgelopen week kon ik zelf bepalen in welke volgorde ik mijn werk deed'*. $\alpha = .88$.

Sociale steun. Sociale steun werd gemeten met zes geselecteerde items uit de vragenlijst van Peeters (1995). Een voorbeelditem was: *'In de afgelopen week hadden mijn collega's aandacht voor mijn gevoelens en problemen'*. $\alpha = .86$.

Werkdruk. Werkdruk werd gemeten met twee aangepaste items uit de vragenlijst van Van Veldhoven (1997). Een voorbeeld van een item was: *'In de afgelopen week moest ik onder hoge tijdsdruk werken'*. $\alpha = .70$.

Uitputting. Uitputting werd gemeten middels drie aangepaste uitputtingsitems uit de UBOS (Schaufeli, 2000). Een voorbeelditem was: *'In de afgelopen week voelde ik mij leeg aan het einde van de werkdag'*. $\alpha = .85$.

Bevlogenheid. Middels drie geselecteerde items uit de UWES (Schaufeli, 2006) werd bevlogenheid gemeten. Een voorbeelditem was: *'In de afgelopen week had ik als ik 's morgens opstond zin om aan het werk te gaan'*. $\alpha = .67$.

Productiviteit. Productiviteit werd gemeten met drie zelfontwikkelde vragenlijstitems. Een voorbeelditem was: *'In de afgelopen week heb ik meer werk gedaan dan normaal'*. $\alpha = .56$.

Ziekteverzuim. Ziekteverzuim werd gemeten met de zelfgeconstrueerde vraag: *'Hoeveel dagen heeft u de afgelopen week vanwege ziekte niet gewerkt?'* Deelnemers konden antwoorden met: *'Geen enkele werkdag'*, *'Eén werkdag'*, *'Twee werkdagen'*, *'Drie werkdagen'*, *'Vier werkdagen'* of *'Vijf werkdagen'*.

Vragenlijstdata van het Eerste en Laatste Meetmoment.

De overige constructen werden op het eerste en laatste meetmoment gemeten. De vragen werden beantwoord middels een vijfpuntschaal van 1 (helemaal mee oneens) tot 5 (helemaal mee eens).

Mastery. *Mastery* werd gemeten met twee geselecteerde items die gebaseerd waren op de vragenlijst van Pearlin en Schooler (1978). Een voorbeelditem was: *'Ik kan ongeveer alles als ik iets graag wil hebben of doen'*. $\alpha = .51$.

Persoon-baan fit. *Persoon-baan fit* werd gemeten met vier items uit de vragenlijst van Schaufeli (2011). Een voorbeelditem was: ‘*Ik heb voldoende kennis en vaardigheden om mijn werk goed te doen*’. $\alpha = .68$.

Mentale werkeisen. Mentale werkeisen werden gemeten met drie aangepaste items uit de vragenlijst van Van Veldhoven (1997). Een voorbeelditem was: ‘*Ik moet erg geconcentreerd werken*’. $\alpha = .76$.

Lichamelijke werkeisen. Ook lichamelijke werkeisen werden gemeten met twee aangepaste items uit de vragenlijst van Van Veldhoven (1997). Een voorbeelditem was: ‘*Mijn werk is lichamenlijk erg zwaar*’. $\alpha = .69$.

Emotionele werkeisen. Emotionele werkeisen werden gemeten met een zelfontwikkelde vragenlijst bestaande uit drie items. Een voorbeelditem was: ‘*Ik ben vaak boos als ik aan het werk ben*’. $\alpha = .78$.

Duurzame inzetbaarheid. Duurzame inzetbaarheid werd gemeten met de nog niet gevalideerde vragenlijst van Ybema (2015). Deze bestond uit zes items. Een voorbeelditem was: ‘*Ik verwacht dat ik tot mijn 67^e lichamenlijk in staat zal zijn om te werken*’. $\alpha = .84$.

Gezondheid. Gezondheid werd enkel bij het eerste meetmoment gemeten met de vraag wat respondenten in het algemeen genomen van hun gezondheid vonden. Hierbij werd gebruikgemaakt van een vijfpuntschaal, van 1 (slecht) tot 5 (zeer goed). Een hogere score indiceerde een hogere mate van gezondheid.

Statistische Analyse

De analyses zijn uitgevoerd met het statistische verwerkingsprogramma SPSS 22. Allereerst werd de data opgeschoond. In totaal zijn 70 vragenlijsten verwijderd wegens foutief ingevulde wachtwoorden of foutief ingevulde vragen. Vervolgens werd per schaal de interne consistentie bepaald middels *Cronbach's Alpha*. De meeste schalen hadden een redelijk tot goede betrouwbaarheid. De betrouwbaarheid van de schalen *mastery* ($\alpha = .51$) en *productiviteit* ($\alpha = .56$) was laag. Bij deze schalen is een voorzichtige interpretatie gewenst.

De directe effecten werden getoetst middels de *Generalized Estimating Equations* (GEE). De GEE is een regressiemethode die corrigeert voor afhankelijke data. Deze methode combineert *within-subject* verbanden met *between-subject* verbanden, waardoor zowel verbanden binnen personen als verbanden tussen personen onderzocht worden. De GEE vereist geen normale verdelingen en kan goed omgaan met *missing data* (Twisk, 2013). De toets werd gebruikt om te testen of de werkkenmerken significant samenhangen met de

uitkomstmaten. Bij de GEE werd een *exchangeable* correlatiestructuur toegepast (Twisk, 2013). Er werd voldaan aan de assumpties van de GEE.

Vervolgens werden de indirecte effecten onderzocht middels de Monte Carlo simulaties (MCMAM) van Selig en Preacher (2008) en het programma Rx64 3.0.1. De MCMAM wordt beschouwd als een betere methode dan de veelgebruikte Sobel test (Selig & Preacher, 2008). De MCMAM berekent geschatte betrouwbaarheidsintervallen, die significant zijn als deze het getal nul niet bevatten. De betrouwbaarheidsintervallen worden berekend middels de niet-gestandaardiseerde regressiecoëfficiënt en de standaardfout van de mediator en de onafhankelijke variabele en van de mediator en de afhankelijke variabele (Selig & Preacher, 2008). Ook aan de assumpties van de MCMAM werd voldaan.

Resultaten

Allereerst zijn de beschrijvende statistieken onderzocht. Deze gegevens zijn te vinden in Tabel 1. Opvallend is dat een aantal werkeisen (werkdruk en mentale werkeisen) positief gerelateerd waren aan bevlogenheid. Tussen persoonlijke bronnen (*mastery* en gezondheidsbeleving) en bevlogenheid werd geen significante relatie gevonden. Zoals verwacht hingen werkbronnen (autonomie, sociale steun en persoon-baan fit) wel significant positief samen met bevlogenheid.

Gezondheidsbeleving hing significant negatief samen met uitputting. Ook tussen sociale steun, autonomie, bevlogenheid en uitputting werd een significant negatieve relatie gevonden. Zoals verwacht waren werkdruk, emotionele werkeisen en lichamelijke werkeisen significant positief geassocieerd met uitputting.

Uitputting bleek niet significant gerelateerd aan duurzame inzetbaarheid. Uitputting hing wel significant samen met zowel ziekteverzuim als productiviteit, waarbij de positieve relatie tussen uitputting en productiviteit opvalt. Bevlogenheid bleek significant positief gerelateerd aan zowel duurzame inzetbaarheid als aan productiviteit. Er werd geen significante relatie gevonden tussen bevlogenheid en ziekteverzuim.

De persoonlijke bronnen (gezondheidsbeleving en *mastery*), werkbronnen (sociale steun, autonomie en persoon-baan fit) en mentale werkeisen bleken positief gerelateerd aan duurzame inzetbaarheid, waarbij de positieve relatie tussen mentale werkeisen en duurzame inzetbaarheid opvalt. Er bleek een significant negatief verband tussen emotionele werkeisen en duurzame inzetbaarheid. De persoonlijke bron *mastery*, de werkbronnen en de werkeisen (behalve emotionele werkeisen) bleken positief gerelateerd aan productiviteit. Opvallend

Tabel 1

Gemiddelden, Standaard Deviaties en Correlaties van de Onderzochte variabelen

Variabele	<i>M (SD)</i>	<i>N</i>	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
1. <i>Mastery</i>	3.32 (1.03)	187	1.00													
2. Gezondheidsbeleving	3.40 (0.89)	341	.15*	1.00												
3. Sociale steun	2.69 (1.01)	363	.16*	.12*	1.00											
4. Autonomie	2.87 (1.19)	363	.07	.31**	.47**	1.00										
5. Persoon-baan fit	3.60 (0.86)	187	.41**	.26**	.40**	.37**	1.00									
6. Werkdruk	2.29 (1.01)	363	.26**	-.20**	.01	.04	.15*	1.00								
7. Emotionele werkeisen	2.04 (0.92)	187	.02	-.22**	-.17*	-.33**	-.22**	.25**	1.00							
8. Lichamelijke werkeisen	2.44 (1.05)	187	.15*	-.25**	-.08	-.10	.09	.42**	.42**	1.00						
9. Mentale werkeisen	3.43 (1.03)	187	.23**	.10	.27**	.23**	.43**	.20**	-.08	.24**	1.00					
10. Bevlogenheid	3.06 (1.07)	363	.10	.05	.45**	.42**	.41**	.17**	-.17*	.02	.23**	1.00				
11. Uitputting	2.33 (1.07)	363	-.00	-.30**	-.15**	-.21**	-.11	.41**	.40**	.45**	.11	-.20**	1.00			
12. Duurzame inzetbaarheid	3.60 (0.90)	187	.29**	.17*	.25**	.28**	.52**	.03	-.30**	-.08	.26**	.27**	.14	1.00		
13. Productiviteit	2.95 (0.87)	363	.19*	.04	.11*	.25**	.20**	.50**	.09	.28**	.16*	.28**	.27**	.16*	1.00	
14. Ziekteverzuim	0.18 (0.39)	363	-.05	-.04	.08	.05	.07	.13*	-.09	.03	.08	.06	.14**	.01	.01	1.00

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

Ziekteverzuim (0 = geen ziekteverzuim in de afgelopen week, 1 = ziekteverzuim in de afgelopen week)

hierbij is de positieve relatie tussen werkeisen en productiviteit. Tot slot bleek werkdruk significant positief gerelateerd aan ziekteverzuim.

Tabel 2 tot en met 5 en Tabel 7 tot en met 9 geven de resultaten weer van de GEE. Ten eerste zijn er analyses uitgevoerd met de mediators als afhankelijke variabelen. Vervolgens zijn er per afhankelijke variabelen steeds twee modellen getoetst, namelijk een model waaraan de onafhankelijke variabelen zijn toegevoegd en een model waaraan de onafhankelijke variabelen en de mediators zijn toegevoegd. Tevens is er eerst een analyse uitgevoerd met alle wekelijks gemeten variabelen en vervolgens een analyse met de variabelen die alleen op het eerste en laatste moment zijn gemeten. De GEE analyseert namelijk alleen data van variabelen die op hetzelfde meetmoment verkregen zijn. Door aparte analyses uit te voeren is de power bij de wekelijks gemeten variabelen dus hoger dan wanneer de wekelijks gemeten variabelen samen geanalyseerd worden met de variabelen die alleen op het eerste en laatste moment gemeten werden.

De gegevens van de GEE werden gebruikt voor de MCMAM (Tabel 6 en 10). Er werden alleen mediatieanalyses uitgevoerd als er middels de GEE significante verbanden werden gevonden tussen zowel de onafhankelijke variabele en de afhankelijke variabele, als de onafhankelijke variabele en de mediator.

Bevlogenheid.

Allereerst werd gekeken naar de samenhang tussen werkkenmerken en bevlogenheid. Uit de resultaten (Tabel 2 en 3) bleek dat werkbronnen (sociale steun, autonomie en persoon-baan fit) significant positief samenhangen met bevlogenheid. Werknemers die meer werkbronnen hadden, waren dus meer bevlogen. De relatie tussen werkdruk en bevlogenheid was significant positief, wat betekent dat werknemers meer bevlogen zijn als zij meer werkdruk ervaren. Dit suggereert dat de werkdruk binnen de organisaties mogelijk eerder te laag ligt dan te hoog.

Deze resultaten geven ondersteuning voor Hypothese 1a, waarin werd gesteld dat werkbronnen (sociale steun, autonomie en persoon-baan fit) positief gerelateerd zijn aan bevlogenheid. Daarnaast werd er mogelijk ondersteuning gevonden voor Hypothese 1c (hoge werkeisen zijn negatief gerelateerd aan bevlogenheid). Hypothese 1b (persoonlijke bronnen zijn positief gerelateerd aan bevlogenheid) werd in huidig onderzoek niet ondersteund.

Tabel 2

Regressie van Wekelijkse Bevlogenheid en Uitputting met Niet-gestandaardiseerde Regressiegewichten

Predictor	Bevlogenheid		Uitputting	
	B	SE	B	SE
Constante	1.58***	.28	2.09***	.33
Autonomie	.17***	.05	-.04	.05
Sociale steun	.22***	.07	-.03	.07
Werkdruk	.16***	.04	.27***	.06

Note. $N = 363$.

* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

Tabel 3

Regressie van Bevlogenheid en Uitputting (Eerste en Laatste Meting) met Niet-gestandaardiseerde Regressiegewichten

Predictor	Bevlogenheid		Uitputting	
	B	SE	B	SE
Constante	1.41*	.59	2.91***	.61
Autonomie	.17*	.08	.06	.07
Sociale steun	.23*	.09	.05	.09
Werkdruk	.15*	.06	.30***	.08
Mastery	-.10	.06	-.13	.07
Persoon-baan fit	.22*	.10	-.05	.11
Mentale werkeisen	.00	.06	.08	.06
Emotionele werkeisen	.01	.08	.13	.09
Lichamelijke werkeisen	.06	.06	.16**	.06
Gezondheidsbeleving	-.03	.11	-.31**	.11

Note. $N = 180$.

* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

Uitputting.

Vervolgens werd de samenhang tussen werkkenmerken en uitputting onderzocht. Tabel 2 en 3 laten zien dat werkdruk en lichamelijke werkeisen significant positief gerelateerd zijn aan uitputting. Er bleek een significant negatieve relatie tussen gezondheidsbeleving en uitputting. Dit betekent dat werknemers meer uitgeput zijn als zij meer werkdruk en lichamelijke werkeisen ervaren. Daarentegen ervaren werknemers minder uitputting als zij zich gezonder voelen.

Hypothese 2a en Hypothese 2b werden met huidig onderzoek dus gedeeltelijk ondersteund. In Hypothese 2a werd namelijk gesteld dat werkeisen (werkdruk, emotionele werkeisen, mentale werkeisen en lichamelijke werkeisen) positief samenhangen met uitputting. Hypothese 2b stelde dat werkbronnen (sociale steun, autonomie en persoon-baan fit) en persoonlijke bronnen (*mastery* en gezondheidsbeleving) negatief gerelateerd waren aan uitputting.

Productiviteit.

Ten derde werd gekeken naar de samenhang tussen werkenmerken en productiviteit. Uit de resultaten bleek dat zowel autonomie als werkdruk significant positief gerelateerd waren aan productiviteit (Tabel 4). Werknemers zijn dus productiever als zij meer verantwoordelijkheden hebben en meer werkdruk ervaren. Uit de mediatieanalyse bleek bovendien een significant positieve relatie tussen werkdruk en productiviteit via bevlogenheid en via uitputting (Tabel 6). In huidig onderzoek werd verwacht dat een (te) hoge werkdruk negatief gerelateerd was aan productiviteit. Mogelijk ervaren werknemers de werkdruk eerder te laag dan te hoog, waardoor werknemers meer productief zijn als er meer werkdruk is doordat zij meer bevlogen zijn. Daarnaast suggereren deze resultaten dat werknemers meer uitgeput zijn als de werkdruk hoog ligt, doordat werknemers dan productiever zijn. Tot slot werd bij de regressie van de wekelijkse variabelen (Tabel 2, Model 2) een significant positief verband gevonden tussen zowel bevlogenheid en productiviteit als tussen uitputting en productiviteit. Echter in de regressie van het eerste en laatste meetmoment werd alleen een significant positieve relatie gevonden tussen uitputting en productiviteit (Tabel 3, Model 2).

Tabel 4

Regressie van Wekelijkse Productiviteit met Niet-gestandaardiseerde Regressiegewichten

Predictor	Model 1		Model 2	
	B	SE	B	SE
Constante	1.69***	.20	1.20***	.23
Autonomie	.10*	.05	.08	.08
Sociale steun	.04	.05	.00	.05
Werkdruk	.31***	.06	.26***	.05
Uitputting			.11*	.05
Bevlogenheid			.16***	.04

Note. $N = 363$.

* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

Tabel 5

Regressie van Productiviteit (Eerste en Laatste Meting) met Niet-gestandaardiseerde Regressiegewichten

Predictor	Model 1		Model 2	
	B	SE	B	SE
Constante	.97*	.47	.57	.47
Autonomie	.13*	.06	.12*	.06
Sociale steun	.03	.07	.01	.07
Werkdruk	.44***	.06	.39***	.07
<i>Mastery</i>	-.01	.07	.02	.07
Persoon-baan fit	-.08	.09	-.09	.10
Mentale werkeisen	.01	.07	-.01	.07
Emotionele werkeisen	-.02	.06	-.04	.06
Lichamelijke werkeisen	.07	.06	.05	.06
Gezondheidsbeleving	.10	.09	.13	.09
Uitputting			.13*	.05
Bevlogenheid			.09	.06

Note. $N = 180$.

* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

Tabel 6

De Indirecte Effecten van Werkkenmerken op Productiviteit via Bevlogenheid

X	M	Indirecte effect	95% CI
Autonomie	Bevlogenheid	.03*	[.009, .051]
Werkdruk	Bevlogenheid	.03*	[.010, .046]
Werkdruk	Uitputting	.03*	[.003, .057]

Note. * $p < .05$

Concluderend werd voor Hypothese 3a (werkbronnen hangen positief samen met productiviteit) en Hypothese 3b (deze relatie wordt gemedieerd door bevlogenheid) gedeeltelijk ondersteuning gevonden. Mogelijk werd ook gedeeltelijk ondersteuning gevonden voor de relatie tussen werkeisen (werkdruk, emotionele werkeisen, lichamelijke werkeisen en mentale werkeisen) en productiviteit (Hypothese 3e) via bevlogenheid (Hypothese 3f) en uitputting (Hypothese 3g). Echter werd geen ondersteuning gevonden voor de relatie tussen persoonlijke bronnen (*mastery* en gezondheidsbeleving) en productiviteit (Hypothese 3c) via bevlogenheid (Hypothese 3d).

Duurzame inzetbaarheid.

Vervolgens werd de samenhang tussen werkkenmerken en duurzame inzetbaarheid onderzocht. Tabel 7 laat zien dat persoon-baan fit en *mastery* significant positief gerelateerd waren aan duurzame inzetbaarheid. Er bleek een significant negatieve relatie tussen emotionele werkeisen en duurzame inzetbaarheid. Dit betekent dat werknemers duurzamer inzetbaar zijn als hun wensen en kwaliteiten meer in overeenstemming zijn met de baan en als zij meer *mastery* ervaren. Werknemers die hoge emotionele werkeisen ervaren zijn echter minder duurzaam inzetbaar. Tot slot werden er geen significante verbanden gevonden tussen zowel uitputting en duurzame inzetbaarheid als tussen bevlogenheid en duurzame inzetbaarheid (Tabel 7). Werknemers zijn dus niet productiever als zij meer bevlogen of minder uitgeput zijn.

Tabel 7

Regressie van Duurzame Inzetbaarheid (Eerste en Laatste Meting) met Niet-gestandaardiseerde Regressiegewichten

Predictor	Model 1		Model 2	
	B	SE	B	SE
Constante	2.16***	.40	2.06***	.41
Autonomie	.05	.05	.04	.06
Sociale steun	-.03	.07	-.04	.07
Werkdruk	-.03	.07	-.05	.07
<i>Mastery</i>	.13*	.05	.14**	.05
Persoon-baan fit	.45***	.09	.44***	.09
Gezondheidsbeleving	-.06	.06	-.05	.06
Mentale werkeisen	.04	.07	.04	.07
Emotionele werkeisen	-.17*	.07	-.17*	.08
Lichamelijke werkeisen	-.05	.07	-.06	.07
Uitputting			.02	.06
Bevlogenheid			.06	.06

Note. $N = 180$.

* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

Samenvattend geven deze resultaten gedeeltelijk ondersteuning voor Hypothese 4c en 4e. In Hypothese 4c werd namelijk gesteld dat persoonlijke bronnen (*mastery* en gezondheidsbeleving) positief gerelateerd zijn aan duurzame inzetbaarheid. Hypothese 4e stelde vervolgens een negatieve relatie tussen werkeisen (werkdruk, emotionele werkeisen, lichamelijke werkeisen en mentale werkeisen) en duurzame inzetbaarheid. Er werd geen

ondersteuning gevonden voor de relatie tussen werkbronnen (sociale steun, autonomie en persoon-baan fit) en duurzame inzetbaarheid (Hypothese 4a). De indirecte effecten werden niet nader onderzocht, omdat er geen significante verbanden werden gevonden tussen de werkkenmerken en bevlogenheid of uitputting, of de werkkenmerken en duurzame inzetbaarheid (Hypothese 4b, 4d en 4f) (Tabel 7).

Ziekteverzuim.

Tot slot werd gekeken naar de relatie tussen werkkenmerken en ziekteverzuim. Uit de resultaten bleek een significant positieve relatie tussen lichamelijke werkeisen en ziekteverzuim en een significant negatieve relatie tussen emotionele werkeisen en ziekteverzuim (Tabel 9). De negatieve relatie tussen emotionele werkeisen en ziekteverzuim valt op, omdat er een positieve samenhang werd verwacht. Uit de mediatieanalyse bleek bovendien een significant positieve relatie tussen lichamelijke werkeisen en ziekteverzuim via uitputting (Tabel 10). Wellicht is er sprake van een suppressie-effect, omdat er een sterke significante correlatie werd gevonden tussen lichamelijke werkeisen en emotionele werkeisen, maar beide werkeisen niet significant gerelateerd waren aan ziekteverzuim (Tabel 1). Tot slot bleek zowel bij de wekelijks gemeten variabelen als bij de variabelen die alleen gemeten zijn op het eerste en laatste meetmoment dat uitputting en bevlogenheid niet significant gerelateerd waren aan ziekteverzuim. Werknemers melden zich dus niet vaker ziek naarmate zij meer uitgeput of minder bevlogen zijn.

Tabel 8

Regressie van Wekelijks Ziekteverzuim met Niet-gestandaardiseerde Regressiegewichten

Predictor	Model 1		Model 2	
	B	SE	B	SE
Constante	-2.35**	.80	-3.02***	.95
Autonomie	-.01	.14	.03	.15
Sociale steun	.09	.16	.11	.18
Werkdruk	.25	.13	.16	.16
Bevlogenheid			.01	.18
Uitputting			.25	.17

Note. $N = 363$.

* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

Deze resultaten geven gedeeltelijk ondersteuning voor de relatie tussen werkeisen (werkdruk, emotionele werkeisen, lichamelijke werkeisen en mentale werkeisen) en ziekteverzuim (Hypothese 5a) via bevlogenheid (Hypothese 5b). Hypothese 5c tot en met 5f werden niet ondersteund. Werkbronnen (sociale steun, autonomie en persoon-baan fit) en persoonlijke bronnen (*mastery* en gezondheidsbeleving) bleken namelijk niet gerelateerd aan ziekteverzuim en deze relatie werd niet gemedieerd door uitputting (Tabel 8 en 9).

Tabel 9

Regressie van Ziekteverzuim (Eerste en Laatste Meting) met Niet-gestandaardiseerde Regressiegewichten

Predictor	Model 1		Model 2	
	B	SE	B	SE
Constante	-1.83	1.58	-2.88	1.81
Autonomie	-.21	.18	-.25	.19
Sociale steun	.15	.21	.21	.22
Werkdruk	.14	.19	.05	.20
<i>Mastery</i>	-.40	.21	-.40	.22
Persoon-baan fit	.41	.33	.54	.36
Mentale werkeisen	-.18	.23	-.21	.24
Emotionele werkeisen	-.58*	.28	-.66*	.29
Lichamelijke werkeisen	.37*	.18	.29	.19
Gezondheidsbeleving	.16	.28	.30	.27
Uitputting			.44	.24
Bevlogenheid			-.12	.23

Note. $N = 180$.

* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

Tabel 10

De Indirecte Effecten van Werkkenmerken op Ziekteverzuim via Uitputting

X	M	Indirecte effect	95% CI
Lichamelijke werkeisen	Uitputting	.07*	[.017, .133]

Note. * $p < .05$

Discussie en Conclusie

Het doel van het huidige onderzoek was om inzicht te krijgen in factoren die ten grondslag liggen aan de motivatie, de gezondheid en de productiviteit van werknemers met een arbeidshandicap. In dit onderzoek zijn een aantal factoren gevonden die daaraan bijdragen.

Ten eerste toont het huidige onderzoek aan dat werknemers die meer werkbronnen (autonomie, sociale steun en persoon-baan fit) ervaren hun werk met meer bevoegenheid uitvoeren. Dit is in lijn met het JD-R model, die stelt dat werkbronnen voor meer bevoegenheid zorgen (Bakker & Demerouti, 2007) en de ZDT, die stelt dat vervulling van de basisbehoeften autonomie, verbondenheid en competentie belangrijk is voor motivatie (Ryan & Deci, 2000).

Werknemers voelen zich echter niet meer bevoegen naarmate zij meer persoonlijke bronnen hebben. Een mogelijke verklaring is dat persoonlijke bronnen een andere plaats innemen in het JD-R model dan in huidig onderzoek werd verwacht. Hoewel uit eerder onderzoek bleek dat persoonlijke bronnen een rol spelen in het JD-R model, is er tot dusver onduidelijkheid over welke rol dat is (Schaufeli & Taris, 2014). In huidig onderzoek werden geen significante correlaties gevonden tussen persoonlijke bronnen en bevoegenheid, maar wel tussen persoonlijke bronnen en een groot deel van de werkkenmerken. Mogelijk beïnvloeden *mastery* en gezondheidsbeleving dus de perceptie van de werkkenmerken. Vervolgonderzoek zal dit moeten uitwijzen.

Opvallend in huidig onderzoek is dat werknemers bij een hoge werkdruk meer bevoegen zijn en meer positieve werkuitkomsten ervaren. Een mogelijke verklaring wordt gegeven door het Vitamine model van Warr (1987). Deze stelt dat bepaalde werkkenmerken slechts tot in bepaalde mate bevorderlijk zijn voor het welzijn van medewerkers (De Jonge & Schaufeli, 1998). Echter is de hoeveelheid werkdruk die de onderzochte medewerkers ervaren mogelijk eerder te laag dan te hoog, doordat hun werkzaamheden eenvoudig zijn en er weinig tijdsdruk is. Hierdoor zouden werknemers werkdruk kunnen ervaren als uitdagende werkeis (Crawford et al., 2010), waardoor werkdruk juist positieve consequenties heeft. Mogelijk ervaren werknemers in een meer belastende omgeving meer werkdruk en heeft werkdruk dan wel negatieve gevolgen. Werkdruk wordt in dat geval een hinderlijke werkeis genoemd (Crawford et al., 2010).

Een tweede bevinding is dat werknemers meer uitputting ervaren bij een hoge werkdruk en een hoge lichamelijke belasting. Daarentegen zijn werknemers minder uitgeput als hun ervaren gezondheid hoog is. Ook met deze resultaten wordt het JD-R model ondersteund, omdat blijkt dat werkeisen positief gerelateerd zijn aan uitputting en dat

persoonlijke bronnen negatief gerelateerd zijn aan uitputting (Bakker & Demerouti, 2007; Schaufeli & Taris, 2014).

Echter bleek dat werknemers niet minder uitgeput waren als zij meer werkbronnen hadden. Dit is in tegenspraak met het JD-R model en eerder onderzoek (Schaufeli et al., 2009; Prieto et al., 2008). Een mogelijke verklaring is dat deelnemers vooral positieve of negatieve antwoordtendensen hadden, waarbij zij zowel positief of negatief antwoordden op items over werkbronnen als op items over uitputting.

Ten derde geeft huidig onderzoek aan dat de productiviteit hoger is naarmate werknemers meer werkdruk, steun en autonomie ervaren. Werknemers voelen zich dan meer bevlogen, waardoor zij harder en efficiënter werken. Dit is deels in overeenstemming met het JD-R model. Hierin wordt gesteld dat werkbronnen tot meer productiviteit leiden, maar (te) hoge werkeisen tot minder productiviteit. Een mogelijke verklaring is dat werkdruk binnen de onderzochte werknemers wordt ervaren als uitdagende werkeis, waardoor werknemers meer bevlogen en productiever zijn. Mogelijk is de werkdruk dus eerder te laag dan te hoog. Tot slot werd er een opvallend significant positief indirect verband gevonden tussen werkdruk en productiviteit via uitputting. Werknemers zijn wellicht meer uitgeput bij een hoge werkdruk doordat zij productiever zijn. Mogelijk vormt uitputting dus een negatieve werkuitkomst en is productiviteit een mediator. Dit is in strijd met het JD-R model, die uitputting ziet als mediator en productiviteit als positieve werkuitkomst (o.a. Schaufeli & Taris, 2014). Vervolgonderzoek zal dit moeten uitwijzen.

Ten vierde toont het huidige onderzoek aan dat werknemers duurzamer inzetbaar zijn als zij meer persoon-baan fit, meer *mastery* en minder emotionele werkeisen ervaren. Dit is in lijn met het JD-R model, die stelt dat werkbronnen en persoonlijke bronnen positief gerelateerd zijn aan duurzame inzetbaarheid en dat er een negatieve samenhang is tussen werkeisen en duurzame inzetbaarheid.

Tot slot geeft huidig onderzoek inzicht in factoren die het ziekteverzuim reduceren. Werknemers melden zich minder vaak ziek bij lagere lichamelijke werkeisen en hogere emotionele werkeisen. Een verklaring voor dit opvallende resultaat is dat de negatieve correlatie tussen emotionele werkeisen en ziekteverzuim en de positieve correlatie tussen lichamelijke werkeisen en ziekteverzuim elkaar versterken. Dit betekent dat er mogelijk extra ziekteverzuim zal optreden bij werknemers die een combinatie van lage emotionele werkeisen en hoge lichamelijke werkeisen ervaren.

Limitaties en Aanvullend Onderzoek

De eerste beperking van huidig onderzoek zijn de cross-sectionele analyses, waardoor over huidig onderzoek geen causale uitspraken kunnen worden gedaan. Echter komen de resultaten van dit onderzoek grotendeels overeen met resultaten uit eerder onderzoek naar het JD-R model waarin wel causale verbanden onderzocht werden (o.a. Hakanen, Schaufeli & Ahola, 2008). In vervolgonderzoek zouden causale verbanden wel onderzocht kunnen worden.

Een tweede beperking is het gebruik van zelfrapportages. Zelfrapportage vergroot de kans op *common method bias* en sociaal wenselijke antwoorden (Paulhus & Vazire, 2007). De kans op sociale wenselijkheid is in dit onderzoek nog groter, omdat een deel van de deelnemers hulp kreeg bij het invullen van de vragenlijst. Echter is er spreiding binnen de variabelen. Dit betekent dat deelnemers gevarieerd geantwoord hebben op de constructen, waardoor het onderzoek wellicht niet vertekend is. Daarnaast gaat het bij een groot deel van de onderzochte variabelen om de subjectieve ervaring, waardoor zelfrapportage de enige manier is om inzicht te krijgen in deze variabelen. In vervolgonderzoek zou naast zelfrapportage gebruikgemaakt kunnen worden van evaluaties door leidinggevendenden of collega's. De variabelen ziekteverzuim en productiviteit kunnen in vervolgonderzoek als objectieve maat worden opgenomen.

De derde beperking is de validiteit en betrouwbaarheid van de vragenlijst. Een aantal gevalideerde schalen werd aangepast aan het lage taalniveau van de deelnemers. Daarnaast zijn niet alle items uit de gevalideerde schalen uitgevraagd, omdat dit teveel tijd in beslag zou nemen bij de onderzoeksafname. Tevens zijn de contra-indicatieve items niet opgenomen in de uiteindelijke resultaten, omdat er bij de schalen met contra-indicatieve items (*mastery* en werkdruk) nauwelijks een correlatie bleek tussen de positief geformuleerde items en de negatief geformuleerde items. Dit geeft een vermoeden van *acquiescence*, namelijk de neiging om 'ja' te antwoorden ongeacht de inhoud van de vraag (Finlay & Lyons, 2001). Mensen met een lagere mentale capaciteit zijn hiertoe meer geneigd (Finlay & Lyons, 2001). Op basis van de standaarddeviaties van de items leek het vermoeden van *acquiescence* echter onterecht. Aangezien de reden van de lage correlatie tussen de contra-indicatieve items en de overige items bij de schalen *mastery* en werkdruk onduidelijk bleef, zijn de contra-indicatieve items niet meegenomen in de overige analyses. Desalniettemin bleek een groot deel van de schalen in huidig onderzoek betrouwbaar. Alleen bij de schalen van productiviteit ($\alpha = .56$) en *mastery* ($\alpha = .51$) is een enigszins voorzichtige interpretatie gewenst. Hieruit kan geconcludeerd worden dat de selectie van de gevalideerde items en de aanpassingen aan de

gevalideerde items weinig invloed hebben op de betrouwbaarheid van het huidige onderzoek, maar mogelijk wel op de validiteit.

Ten slotte is de steekproef mogelijk niet representatief. Deelname aan het huidige onderzoek was vrijwillig, wat een mogelijke verklaring kan zijn voor de lage responsrate (29.4 %). Wellicht hebben alleen de werknemers deelgenomen die gemotiveerder waren, die beter zijn met de taal en die minder spanning ervoeren bij het invullen van de vragenlijst. Daarentegen komen de resultaten uit huidig onderzoek grotendeels overeen met resultaten uit eerder onderzoek naar zowel het JD-R model als werknemers met een arbeidshandicap (o.a. Schaufeli & Taris, 2014; Flores et al., 2011). Dit suggereert dat de resultaten mogelijk toch representatief zijn voor zowel de Wsw-populatie als voor arbeidsgehandicapten in het doelgroepregister.

Theoretische en Praktische Implicaties

Ondanks de beperkingen van het huidige onderzoek, zijn er ook belangrijke theoretische en praktische implicaties. Vanuit wetenschappelijk oogpunt levert huidig onderzoek een bijdrage aan wetenschappelijke kennis over de werkervaring onder werknemers met een arbeidshandicap. Tot dusver is weinig onderzoek gedaan naar deze doelgroep.

Ook heeft dit onderzoek implicaties voor het JD-R model. Uit huidig onderzoek blijkt het JD-R model een redelijk passend theoretisch kader voor werknemers met een arbeidshandicap. Hieruit kan geconcludeerd worden dat het JD-R model handvatten biedt voor het omgaan met arbeidsgehandicapten. Daarnaast levert huidig onderzoek een aantal opvallende resultaten, wat ingangen geeft voor vervolgonderzoek.

Tevens heeft huidig onderzoek implicaties voor de praktijk. Ten eerste blijkt het van belang om de sociale steun, autonomie en persoon-baan fit te verhogen. Hierbij kan gedacht worden aan *job crafting*, waarbij werknemers onder meer kiezen met wie ze werken en of ze hun werkzaamheden versimpelen of juist uitdagender maken (Bakker & Demerouti, 2014). Werknemers zullen daardoor wellicht productiever zijn, doordat zij meer bevologenheid ervaren. Het lijkt van belang om ervoor te zorgen dat werknemers werkdruk ervaren als uitdagende werkeis in plaats van als hinderlijke werkeis. Per werknemer zou bepaald kunnen worden wanneer werkdruk ervaren wordt als uitdagende werkeis. Aan dit niveau kan men de werkdruk vervolgens aanpassen. Hierbij zou gebruikgemaakt kunnen worden van *job redesign*, waarbij veranderingen worden aangebracht in hoe het werk structureel wordt uitgevoerd.

De duurzame inzetbaarheid zou wellicht verhoogd kunnen worden door werknemers werk te laten doen dat past bij hun wensen en kwaliteiten. Ook hierbij kan *job crafting* effectief zijn (Bakker & Demerouti, 2014). Daarnaast is het belangrijk dat de emotionele belasting laag is. Hierbij kan gedacht worden aan het creëren van een veilige omgeving, waarin werknemers zich op hun gemak voelen. Tot slot blijkt *mastery* van belang, wat gestimuleerd kan worden middels *strength-based interventions*. Hierbij voeren werknemers vooral werkzaamheden uit die overeenkomen met hun kwaliteiten, waardoor werknemers meer zelfvertrouwen ontwikkelen (Bakker & Demerouti, 2014).

Met betrekking tot gevoelens van uitputting en ziekteverzuim lijkt het tevens van belang om ervoor te zorgen dat werknemers de werkdruk ervaren als uitdagende werkeis. Ook hierbij zou *job redesign* een bijdrage kunnen leveren. Daarnaast voelen werknemers zich minder uitgeput en zij melden zich minder vaak ziek bij een lagere lichamelijke belasting. Middels *job redesign* kan men zorgen voor meer afwisseling in staand en zittend werk. Tot slot is een hogere gezondheidsbeleving van belang. Hierbij kan gebruikgemaakt worden van gezondheidsinterventies (o.a. van Scheppingen, 2014).

Conclusie

Samenvattend werd middels het JD-R model onderzocht welke factoren ten grondslag liggen aan de motivatie, de gezondheid en de productiviteit van arbeidsgehandicapten. Ten eerste lijken werknemers gemotiveerder en productiever als zij meer verantwoordelijkheid en meer werkdruk ervaren. Dit suggereert dat de werkdruk onder de onderzochte medewerkers eerder laag dan te hoog is. Ook lijkt het voor de motivatie van werknemers belangrijk dat zij meer steun krijgen en dat hun wensen en kwaliteiten in overeenstemming zijn met de baan. Voor de gezondheid van werknemers blijkt het van belang dat werknemers zich gezond voelen. Tot slot is het belangrijk om rekening te houden met het niveau van werkdruk en lichamelijke belasting die werknemers ervaren. Kortom, huidig onderzoek biedt sociale werkbedrijven en gemeentes handvatten om de gezondheid, motivatie en productiviteit van arbeidsgehandicapten te verhogen.

Referentielijst

- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The Job Demands-Resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22, 309-328.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2014). Job Demands-Resources Theory. *Work and Wellbeing: A Complete Reference Guide*.
- Bhatti, K. K., & Qureshi, T. M. (2007). Impact of employee participation on job satisfaction, employee commitment and employee productivity. *International Review of Business Research Papers*, 3, 54-68.
- Bovier, P. A., & Perneger, T. V. (2003). Predictors of work satisfaction among physicians. *The European Journal of Public Health*, 13, 299-305.
- CBS (2015). CBS: Eindstand WSW komt op 103 duizend. Verkregen van <http://www.cbs.nl/nl-NL/menu/themas/arbeid-socialezekerheid/publicaties/artikelen/archief/2015/eindstand-wsw-komt-op-103-duizend.htm>
- CBS (2016). Ziekteverzuimpercentage; bedrijfstakken (SBI 2008) en bedrijfsgrootte. Verkregen van <http://statline.cbs.nl/Statweb/publication/?DM=SLNL&PA=80072NED&D1=0&D2=0-4&D3=4,9,93-99&HDR=T,G2&STB=G1&VW=T>
- Cedris (z.j.). Participatiewet. Verkregen van http://cedris.nl/dossiers/detail/article/participatiewet.html#beschut_werk
- Crawford, E. R., LePine, J. A., & Rich, B. L. (2010). Linking Job Demands and Resources to Employee Engagement and Burnout: A Theoretical Extension and Meta-Analytic Test. *Journal of Applied Psychology*, 95, 834-848.
- Cuelenaere, B., Oostveen, A., Haanstra, V., & Reijenga, F. A. (2013). Achtergrond en aanpak ziekteverzuim in de sociale werkvoorziening. Verkregen van http://www.sbcm.nl/fileadmin/sbcm_data/producten/gezond_en_veilig/producten/downloads/eindrapport-achtergrond-en-aanpak-ziekteverzuim-sw.pdf
- De Jonge, J., & Schaufeli, W. B. (1998). Job characteristics and employee well-being: A test of Warr's Vitamin Model in health care workers using structural equation modelling. *Journal of Organizational Behavior*, 19, 387-407.
- Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F., & Schaufeli, W. B. (2001). The job demands-resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology*, 86, 499-512.
- Finlay, W. M., & Lyons, E. (2001). Acquiescence in interviews with people who have mental retardation. *Mental Retardation*, 40, 14-29.

- Flores, N., Jenaro, C., Begoña Orgaz, M., & Victoria Martín, M. (2011). Understanding quality of working life of workers with intellectual disabilities. *Journal of Applied Research in Intellectual Disabilities*, 24, 133-141.
- Greguras, G. J., & Diefendorff, J. M. (2009). Different fits satisfy different needs: linking person-environment fit to employee commitment and performance using self-determination theory. *Journal of Applied Psychology*, 94, 465-477.
- Greguras, G., Diefendorff, J. M., Carpenter, J., & Tröster, C. (2014). Person-environment fit and self-determination theory. *The Oxford Handbook of Work Engagement, Motivation, and Self-Determination Theory*, 143-161.
- Hakanen, J. J., Schaufeli, W. B., & Ahola, K. (2008). The Job Demands-Resources model: A three-year cross-lagged study of burnout, depression, commitment, and work engagement. *Work & Stress*, 22, 224-241.
- Karasek Jr, R. A. (1979). Job demands, job decision latitude, and mental strain: Implications for job redesign. *Administrative Science Quarterly*, 24, 285-308.
- Leijten, F. R. M., Van den Heuvel, S. G., Ybema, J. F., Robroek, S. J. W. & Burdorf, A. (2013). Do work factors modify the association between chronic health problems and sickness absence among older employees? *Scandinavian Journal of Work*, 39, 477-485.
- Morgeson, F. P., & Humphrey, S. E. (2006). The Work Design Questionnaire (WDQ): developing and validating a comprehensive measure for assessing job design and the nature of work. *Journal of Applied Psychology*, 91, 1321-1339.
- Nahrgang, J. D., Morgeson, F. P., & Hofmann, D. A. (2011). Safety at work: a meta-analytic investigation of the link between job demands, job resources, burnout, engagement, and safety outcomes. *Journal of Applied Psychology*, 96, 1-24.
- Patterson, M., Warr, P., & West, M. (2004). Organizational climate and company productivity: The role of employee affect and employee level. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 77, 193-216.
- Paulhus, D. L., & Vazire, S. (2007). The self-report method. *Handbook of Research Methods in Personality Psychology*, 224-239.
- Pearlin, L. I., & Schooler, C. (1978). The structure of coping. *Journal of Health and Social Behavior*, 2-21.
- Prieto, L. L., Soria, M. S., Martínez, I. M., & Schaufeli, W. (2008). Extension of the Job Demands-Resources model in the prediction of burnout and engagement among teachers over time. *Psicothema*, 20, 354-360.

- Rijksoverheid (z.j.). Sociale werkvoorziening vanaf 2015. Verkregen van <https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/werken-met-arbeidsbeperking/inhoud/sociale-werkvoorziening-vanaf-2015>
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000). Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *American psychologist*, 55, 68.
- SBCM (2015). Factsheet landelijke verzuimcijfers SW. Verkregen van http://www.sbcm.nl/fileadmin/sbcm_data/documents/pdf_folder/nieuwsitems/2016/Factsheet_verzuimcijfers_SW_2015.pdf
- Schaufeli, W. B. (2011). Op weg naar een scan ten behoeve van duurzame inzetbaarheid.
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., & Van Rhenen, W. (2009). How changes in job demands and resources predict burnout, work engagement, and sickness absenteeism. *Journal of Organizational Behavior*, 30, 893-917.
- Schaufeli, W. B., & Taris, T. W. (2014). A critical review of the Job Demands-Resources Model: Implications for improving work and health. In *Bridging occupational, organizational and public health* (pp. 43-68). Springer Netherlands.
- Selig, J. P., & Preacher, K. J. (2008). Monte Carlo method for assessing mediation: An interactive tool for creating confidence intervals for indirect effects [Computer software]. Verkregen van <http://quantpsy.org/>
- Steenbeek, R., Giesen, F. B., & Ybema, J. F. (2009). The double whammy of a work handicap: (Differential) effects of health on working conditions and outcomes. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 51, 934-942.
- Twisk, J. W. (2013). Applied longitudinal data analysis for epidemiology: a practical guide. Cambridge University Press.
- Van der Ploeg, K., Van der Pal, S., de Vroome, E., & Van den Bossche, S. (2014). De kosten van ziekteverzuim voor werkgevers in Nederland. Verkregen op 1 juni 2016 van http://www.monitorarbeid.tno.nl/dynamics/modules/SPUB0102/view.php?pub_Id=100294&att_Id=4911
- Van Scheppingen, A. R. (2014). Fostering self-regulation in health in organisations.
- Van Vuuren, T., Caniëls, M. C., & Semeijn, J. H. (2011). Duurzame inzetbaarheid en een leven lang leren. *Gedrag & Organisatie*, 24, 356-373.
- Van Yperen, N. W., & Snijders, T. A. (2000). A multilevel analysis of the demands-control model: Is stress at work determined by factors at the group level or the individual level?. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5, 182-190.
- Ybema, J. F. (2015). Schaal duurzame inzetbaarheid.

Vroom, V. H. (1964). *Work and motivation*.

Warr, P. (1987). *Work, unemployment, and mental health*. Oxford University Press.

Xanthopoulou, D., Bakker, A. B., Demerouti, E., & Schaufeli, W. B. (2009). Reciprocal relationships between job resources, personal resources, and work engagement. *Journal of Vocational behavior, 74*, 235-244.

Bijlage 1

Geachte medewerker,

Welkom bij dit onderzoek. U heeft eerder al informatie gekregen over dit onderzoek. Deze informatie zal hieronder nogmaals beschreven worden.

Doel van het onderzoek

Het doel van dit onderzoek is om uw ervaringen op uw werk in beeld te brengen. Als u hier meer informatie over wilt, kunt u dit direct aan mij vragen of via een e-mailtje op een later moment. Mijn e-mailadres vindt u onder deze brief.

Instructie en procedure

In dit onderzoek gaat u vijf vragenlijsten over de ervaringen op uw werk invullen. Deze vragenlijsten zullen afgenomen worden op elke woensdag van de maand maart, namelijk 2 maart, 9 maart, 16 maart, 23 maart en 30 maart. U blijft anoniem en de gegevens die in dit onderzoek verzameld worden, zullen vertrouwelijk worden behandeld en uitsluitend voor wetenschappelijk onderzoek gebruikt worden. Uw organisatie krijgt deze gegevens niet te zien. Daarnaast mag u zelf beslissen om wel of niet aan dit onderzoek mee te doen. U kunt altijd besluiten om te stoppen met de vragenlijst.

Ik vraag u deze vragenlijst zo volledig en eerlijk mogelijk in te vullen. Er zijn geen goede of foute antwoorden. U zult ongeveer 30 minuten met deze vragenlijst bezig zijn. Als u tijdens het maken van de vragenlijst vragen heeft dan kunt u uw hand opsteken.

Met vriendelijke groet,

Anja Koopman, masterstudent en stagiair bij UW (A.Koopman@uw.nl).

Ik heb het bovenstaande gelezen en begrepen. De gegevens die ik invul mogen gebruikt worden voor wetenschappelijk onderzoek.

- Ik geef toestemming.

De volgende stellingen gaan over hoe u in het algemeen aankijkt tegen het leven.

Mastery

Geef aan in hoeverre u het eens bent met de volgende stellingen.

1. Wat er in de toekomst met me gaat gebeuren hangt het grootste deel van mezelf af.
2. Ik kan ongeveer alles als ik iets graag wil hebben of doen.

De volgende stellingen gaan over uw werk bij uw organisatie.

Persoon-baan fit

Geef aan in hoeverre u het eens bent met de volgende stellingen.

1. Ik heb voldoende kennis en vaardigheden om mijn werk goed te doen.
2. Ik kan voldoen aan de eisen die mijn werk stelt.
3. Wat ik wil in een baan komt overeen met wat ik krijg in mijn baan.
4. Ik heb nog lang niet genoeg van mijn werk.

Mentale werkeisen

Geef aan in hoeverre u het eens bent met de volgende stellingen.

1. Ik moet erg geconcentreerd werken.
2. Ik moet erg nauwkeurig werken.
3. Ik moet veel informatie verwerken.

Emotionele werkeisen

Geef aan in hoeverre u het eens bent met de volgende stellingen.

1. Ik ben vaak boos als ik aan het werk ben.
2. Ik ben vaak verdrietig als ik aan het werk ben.
3. Ik ben vaak bang als ik aan het werk ben.

Lichamelijke werkeisen

Geef aan in hoeverre u het eens bent met de volgende stellingen.

1. Ik moet in lastige of moeilijke houdingen werken.
2. Mijn werk is lichamenlijk erg zwaar.

Duurzame inzetbaarheid

Geef aan in hoeverre u het eens bent met de volgende stellingen.

Ik verwacht dat ik tot mijn 67e ...

1. ... lichamenlijk in staat zal zijn om te werken.
2. ... psychisch in staat zal zijn om te werken.
3. ... gemotiveerd zal zijn voor het werk dat ik doe.
4. ... wil blijven werken.
5. ... de juiste kennis en vaardigheden zal hebben om te werken.
6. ... goed zal kunnen presteren in het werk dat ik doe.

De volgende vragen gaan over hoe u uw werk heeft ervaren in de afgelopen week.

Autonomie

In de afgelopen week ...

1. ... kon ik zelf bepalen in welke volgorde ik mijn werk deed.
2. ... kon ik veel beslissingen in mijn werk zelf nemen.
3. ... kon ik zelf bepalen hoe ik mijn werk deed.

Sociale steun

In de afgelopen week ...

1. ... hadden mijn collega's aandacht voor mijn gevoelens en problemen.
2. ... lieten mijn collega's merken waardering te hebben voor de manier waarop ik mijn werk doe.
3. ... hielpen mijn collega's me als het nodig was met een bepaalde taak.
4. ... had mijn werkleider aandacht voor mijn gevoelens en problemen.
5. ... liet mijn werkleider merken waardering te hebben voor de manier waarop ik mijn werk deed.
6. ... hielp mijn werkleider me als het nodig was met een bepaalde taak.

Werkdruk

In de afgelopen week ...

1. ... moest ik onder hoge tijdsdruk werken.
2. ... moest ik erg veel werk doen.

3. ... had ik voldoende tijd om mijn werk af te krijgen.

Uitputting

In de afgelopen week ...

1. ... vormde een hele dag werken een zware belasting voor mij.
2. ... voelde ik mij leeg aan het einde van de werkdag.
3. ... voelde ik mij vermoeid als ik 's morgens opstond en weer een werkdag voor me lag.

Bevlogenheid

In de afgelopen week ...

1. ... had ik als ik 's morgens opstond zin om aan het werk te gaan.
2. ... was ik trots op het werk dat ik deed.
3. ... vergat ik als ik aan het werk was alle andere dingen om me heen.

Ziekteverzuim

Hoeveel dagen heeft u de afgelopen week vanwege ziekte niet gewerkt?

1. Geen enkele werkdag.
2. Eén werkdag.
3. Twee werkdagen.
4. Drie werkdagen.
5. Vier werkdagen.
6. Vijf werkdagen.

Productiviteit

In de afgelopen week ...

1. ... heb ik meer werk gedaan dan mijn collega's.
2. ... heb ik meer werk gedaan dan normaal.
3. ... was de kwaliteit van het werk dat ik gedaan heb goed.

Leeftijd

Hoe oud bent u?

Aantal jaren in de baan

Hoeveel jaar werkt u al bij UW?

Geslacht

Wat is uw geslacht?

1. Man.
2. Vrouw.

Beperking

Wat voor soort beperking heeft u?

1. Psychische beperking.
2. Verstandelijke beperking/ leerproblemen.
3. Lichamelijke beperking.

Gezondheidsbeleving

Wat vindt u – over het algemeen genomen – van uw gezondheid?

1. Zeer goed.
2. Goed.

3. Redelijk.
4. Matig.
5. Slecht.

Opleiding

Wat is de hoogste opleiding die u heeft afgerond?

1. Geen opleiding.
2. Lagere school.
3. VMBO.
4. HAVO/VWO.
5. MBO.
6. HBO.
7. Universiteit.

Begrip van de vragenlijst

Ik heb alle vragen in deze vragenlijst begrepen.

1. Helemaal mee oneens.
2. Mee oneens.
3. Niet mee eens/Niet mee oneens.
4. Mee eens.
5. Helemaal mee eens.

Heeft u nog opmerkingen over dit onderzoek?