



Universiteit Utrecht

## Verskil in werkbeleving tussen jonge werknemers met een arbeidsbeperking en jonge werknemers zonder arbeidsbeperking



Suus van den Akker

Inez Lommen (5689686) - [i.i.lommen@students.uu.nl](mailto:i.i.lommen@students.uu.nl)

Saskia Neuteboom (5482968) - [s.e.neuteboom@students.uu.nl](mailto:s.e.neuteboom@students.uu.nl)

Lucelot Triebels (4285417) - [l.triebels@students.uu.nl](mailto:l.triebels@students.uu.nl)

Begeleider Jan Fekke Ybema

Universiteit Utrecht

Faculteit Sociale Wetenschappen - Psychologie

## Abstract

Deze studie doet onderzoek naar het verschil in werkbeleving tussen werknemers met een arbeidsbeperking en hun collega's zonder arbeidsbeperking. 27 Werknemers met een arbeidsbeperking en 27 werknemers zonder een arbeidsbeperking zijn geïnterviewd door middel van een semigestructureerd interview of vragenlijst, die inhoudelijk hetzelfde zijn. Daarnaast hebben nog 36 leidinggevenden een korte vragenlijst over het functioneren van hun werknemer ingevuld. In dit onderzoek zijn negen hypothesen getoetst door middel van herhaalde variantie analyses en lineaire regressies. Hieruit bleek dat de werkdruk en de *demands-ability fit* lager zijn bij werknemers met een arbeidsbeperking vergeleken met werknemers zonder arbeidsbeperking. Er is een positief effect van werkdruk op bevlogenheid voor werknemers zonder arbeidsbeperking. Het effect van werkdruk op bevlogenheid is sterker bij werknemers zonder arbeidsbeperking dan bij werknemers met een arbeidsbeperking. Hiernaast hangt een hoge sociale steun samen met meer affectieve betrokkenheid en daarbij betere werkbeleving. Ook zorgt een hoge *needs-supply fit* voor meer bevlogenheid en affectieve betrokkenheid en dus een betere werkbeleving. Dit werd ondersteund door de interviews. De kwalitatieve data bevestigen tevens dat er bij de meeste constructen geen grote verschillen zijn tussen werknemers met een arbeidsbeperking en werknemers zonder arbeidsbeperking. Zij worden beide graag uitgedaagd. In vervolgonderzoek kan gekeken worden naar de verschillen tussen de arbeidsbeperkingen, gezien in dit onderzoek hier geen onderscheid in is gemaakt.

This study provides insights into the difference in work experience between employees with an occupational disability and their colleagues without an occupational disability. 27 employees with and 27 employees without an occupational disability were interviewed by means of a semistructured interview or identical questionnaire. In addition, 36 managers have completed a short questionnaire about the functioning of their employee. Nine hypotheses were tested in this study by means of repeated measure analysis and linear regressions. These tests show that the workload and the demands-ability fit are lower for employees with an occupational disability compared to employees without an occupational disability. There is a positive effect of workload on work engagement among employees without an occupational disability. The effect of workload on work engagement is stronger among employees without an occupational disability. In addition, high social support is associated with more organizational commitment and a better work experience in both groups. Thereby a high needs-supply fit ensures more work engagement and organizational commitment, and thus a better work experience. This was supported by the interviews. The qualitative data also confirmed that, for most constructs, there are no major differences between employees with an occupational disability and employees without occupational

disabilities. Both groups like to be challenged. In follow-up research, a difference in occupational disability can be considered, since no distinction has been made in this study.

## **Inleiding**

Begin 2015 werd de participatiewet een feit. De bedoeling van deze wet is om zoveel mogelijk mensen aan het werk te krijgen en deze wet moet ervoor zorgen dat Nederland verandert van een verzorgingsstaat in een participatiesamenleving (Tournier, 2014). De participatiewet is een samenvoeging van de WWB (wet werk en bijstand), Wsw (wet sociale werkvoorziening) en Wajong (wet werk en arbeidsondersteuning jonggehandicapten). Een werknemer met een arbeidsbeperking valt onder de participatiewet als hij of zij niet in staat wordt geacht om zonder hulp, van bijvoorbeeld de gemeente of het UWV, het minimumloon te verdienen. De overheid wil met deze nieuwe wet bereiken dat ook mensen met een mentale, psychische of fysieke beperking aan het werk kunnen bij een reguliere werkgever. Hierbij wordt gekeken naar wat een werknemer met een arbeidsbeperking kan bijdragen binnen een bedrijf. Als een werknemer met een arbeidsbeperking niet het volledige minimumloon kan verdienen, kan een werkgever loonkostensubsidie aanvragen bij de gemeente. Met behulp van de loonkostensubsidie kan een bedrijf toch een persoon met een arbeidsbeperking in dienst nemen en uitbetalen met minimaal het minimumloon van de bijbehorende CAO, ook al is deze persoon niet voor 100% productief. De loonkostensubsidie vergoedt maximaal 70% van het minimumloon (Rijksoverheid, z.d.).

Het Sociaal en Cultureel planbureau doet onderzoek naar de werking van de participatiewet. In een tussenrapportage van september 2018 over de jaren 2015 en 2016, wordt duidelijk dat de kans op een baan voor iemand met een arbeidsbeperking sinds de invoering van de participatiewet beduidend kleiner is geworden (Sociaal Cultureel planbureau, 2018).

Ook de voorrangregel van Wajongers en Wsw-wachtlijsters, mensen met een arbeidsbeperking die voorheen op de wachtlijst stonden voor een beschutte werkplaats, heeft er niet voor kunnen zorgen dat deze mensen sneller aan een baan zijn gekomen. Tevens is het aantal Wsw-wachtlijsters dat een re-integratietraject volgt gedaald en voor diegene die dit traject wel volgen is, ondanks dat er meer geïnvesteerd is in deze trajecten, de kans op een baan niet vergroot. Ook blijkt dat het percentage jonge werknemers met een arbeidsbeperking dat wél aan een baan is gekomen deze vaak niet kunnen behouden (Sociaal Cultureel planbureau, 2018).

Dit onderzoek is een tussenrapportage en betreft alleen de jaren 2015 en 2016. Hierdoor is het niet zeker of de participatiewet zal zorgen voor voldoende verandering en is de werking van de participatiewet op dit moment nog niet geheel waarneembaar. De weg naar een inclusievere samenleving, waarvoor de participatiewet moest gaan zorgen, lijkt nog lang te zijn (Sociaal Cultureel planbureau, 2018). Volgens Sorée houdt inclusiviteit in dat alle mensen gelijke kansen horen te krijgen en iedereen het recht heeft om te participeren in de samenleving. Dit houdt in dat ook mensen met een arbeidsbeperking het recht hebben om zichzelf te ontplooiën en recht hebben op welzijn (Sorée, 2010).

Opmerkelijk is dat naar de werkbeleving op het werk, en specifiek naar de werkbeleving van werknemers met een arbeidsbeperking in de reguliere arbeidsmarkt, nog nauwelijks onderzoek is gedaan.

Met dit onderzoek wordt verwacht meer inzicht te verkrijgen in de werkbeleving van werknemers met een arbeidsbeperking, het verschil hierin met een naaste, niet arbeidsbeperkte collega en het oordeel van een leidinggevende. In dit onderzoek wordt onderzocht *wat het verschil is in werkbeleving tussen werknemers met een arbeidsbeperking en hun collega's zonder arbeidsbeperking*. Deze onderzoeksvraag wordt beantwoord middels een combinatie van kwalitatief en kwantitatief onderzoek. Werkbeleving wordt gemeten aan de hand van affectieve betrokkenheid en bevlogenheid. Eerst wordt gekeken welke constructen hiermee samenhangen en daarna wordt per construct gekeken of er verschillen zijn tussen de werknemers met en zonder arbeidsbeperking. De constructen die worden gemeten zijn de *need-supply fit*, de *demands-ability fit*, sociale steun, autonomie en werkdruk.

Werkbeleving wordt, zoals net is beschreven, in dit onderzoek gemeten aan de hand van affectieve betrokkenheid en bevlogenheid. Affectieve betrokkenheid houdt in dat iemand zich betrokken voelt bij de organisatie. Een affectief betrokken werknemer voelt zich verbonden met de organisatie, is trots op de organisatie en gehecht aan de organisatie. Affectief betrokken werknemers geven vaak net dat beetje extra en hebben niet de intentie om een bedrijf te verlaten (Schaufeli & Bakker, 2010). Onder bevlogenheid wordt een positieve, werkgerelateerde gemoedstoestand verstaan. Het gaat erom dat een werknemer bruist van energie op het werk. Het werk is inspirerend en uitdagend en roept gevoelens van trots en enthousiasme op. De werknemer gaat helemaal op in het werk en vindt het lastig om zich los te maken van het werk (Schaufeli & Bakker, 2004, p.245).

Een theorie die zich bezig houdt met de werkbeleving is de *person-environment fit* (PE). Deze *person-environment fit* houdt in dat alles wat er gebeurt een interactie is tussen de omgeving en een individu. Een aspect van de PE is de *person-job fit* (PJ). De PJ fit is de interactie tussen het individu en de kenmerken van de taken op het werk. De PJ fit is onder te verdelen in twee dimensies, namelijk de *demands-abilities fit* (DA) en de *needs-supplies fit* (NS). Bij de *demands-ability fit* kan de werknemer voldoen aan de eisen van het werk, met de vaardigheden en kennis die de werknemer heeft. Bij de *needs-supplies fit* draait het om de behoeften, verlangens en voorkeuren van de werknemer. Als deze behoeften vervuld worden door het werk wat zij doen, dan is er een goede fit. Uit het onderzoek van Kristof-Brown, Zimmerman en Johnson (2005) is gebleken dat er een sterke samenhang is tussen de *needs-supplies fit* en de affectieve betrokkenheid. Door het vervullen van de behoeften van de werknemer, zal deze zich meer betrokken voelen bij het bedrijf. Daarnaast is een goede *person-job fit* sterk gerelateerd aan een hogere bevlogenheid. Wanneer de werknemer kan voldoen aan de eisen van het werk en niet hoeft te presteren boven of beneden het kunnen, dan is er sprake van een goede *demands-ability fit*. De motivatie van een

werknemer zal hierdoor verhogen. Daarom is het belangrijk voor een individu om een goede *person-job fit* te hebben (Zoer et al., 2012). Op basis hiervan zijn de volgende hypothese opgesteld:

- *Werknemers met een hogere needs-supply fit zijn meer affectief betrokken op het werk*
- *Werknemers met een hogere demands-ability fit zijn meer bevlogen op het werk*

Een model waar bevlogenheid centraal staat, is het *Job Demands-Resources* model (JD-R model). Dit is een model dat bevlogenheid verklaart aan de hand van twee categorieën, namelijk de *job demands* en *job resources* (Demerouti, Bakker, Nachreiner & Schaufeli, 2001). Demerouti en collega's (2001) noemen dat onder de *job demands* de fysieke, psychologische, sociale of organisatorische aspecten van het werk vallen waar men langdurige fysieke en/of psychologische inspanningen of vaardigheden voor nodig heeft. Deze zijn gekoppeld aan fysieke of psychologische kosten. Voorbeelden van *job demands* zijn emotionele belasting, fysieke belasting en werkdruk (Bakker & Demerouti, 2007). Onder de *job resources* vallen de fysieke, psychologische, sociale of organisatorische aspecten van de baan die helpen bij het behalen van doelen op het werk, het verminderen van de *job demands* en de meekomende fysieke of psychologische kosten en het stimuleren van persoonlijke groei (Bakker & Demerouti, 2007). Sociale steun, de kwaliteit van de relatie met een leidinggevende, autonomie en feedback op het presteren zijn voorbeelden van de *job resources* (Bakker, Demerouti & Euwema, 2005). In dit onderzoek worden autonomie en sociale steun meegenomen als *job resources* en werkdruk als *job demand*.

Meer *job resources* zorgen voor hogere bevlogenheid op het werk, met name bij aanwezigheid van hogere *job demands* (Bakker, Demerouti & Verbeke, 2004; Bakker, Hakanen, Demerouti & Xanthopoulou, 2007; Mauno, Kinnunen & Ruokolainen, 2007; Xanthopoulou, Bakker, Demerouti & Schaufeli, 2009). Uit een onderzoek van Ybema, Koopman en Peeters (2018) blijkt tevens dat het JD-R model ook toepasbaar is bij werknemers met een arbeidsbeperking. Bij al deze onderzoeken werden autonomie en sociale steun meegenomen als *job resources*, dit leidt tot de volgende hypothesen:

- *Werknemers met meer autonomie zijn meer bevlogen op het werk*
- *Werknemers met meer sociale steun zijn meer bevlogen op het werk*

Autonomie wordt hierbij gedefinieerd als de hoeveelheid controle die een werknemer heeft over zijn of haar eigen planning en taken (Kim & Stoner, 2008). Hiernaast is wat verstaan wordt onder sociale steun, de steun die de werknemer ontvangt van collega's en zijn leidinggevende (Rousseau & Aubé, 2010). Uit verschillende studies blijkt dat sociale steun een positief verband heeft met affectieve betrokkenheid bij de organisatie (Rousseau & Aubé, 2010; Eisenberger, Fasolo & Davis-LaMastro, 1990). Dit leidt tot de volgende hypothese:

- *Werknemers die meer sociale steun ervaren zijn meer betrokken op het werk*

Zoals eerder genoemd leiden volgens het JD-R model meer *job resources* tot meer bevlogenheid, zeker als er hogere *job demands* aanwezig zijn (Demerouti, Bakker, Nachreiner & Schaufeli, 2001; Schaufeli & Bakker, 2004). In een onderzoek over het inzetten van groepen met een zwakkere arbeidsmarktpositie dat ingaat op het beleid rondom de participatie van werknemers met een arbeidsbeperking, staat dat deze werknemers gemotiveerder, tevredener en meer betrokken zijn. Deze mensen realiseren zich namelijk dat het voor hen moeilijk is om aan een baan te komen en zijn daarom extra blij als ze uiteindelijk een baan krijgen (De Vries et. al., 2002). Dit leidt tot de volgende hypothesen:

- *Een werknemer met een arbeidsbeperking is meer bevlogen dan een werknemer zonder arbeidsbeperking.*
- *Een werknemer met een arbeidsbeperking is meer affectief betrokken dan een werknemer zonder arbeidsbeperking.*

Meer autonomie en meer sociale steun verhogen beide de *job resources* die een positief effect hebben op bevlogenheid. Het verschil in ervaren van autonomie tussen werknemers met arbeidsbeperking en werknemers zonder arbeidsbeperking is hierbij echter niet onderzocht. Er is ook weinig bekend over dit verschil, daarom is besloten dit exploratief te onderzoeken. Om dezelfde reden wordt ook werkdruk exploratief onderzocht.

Hiernaast tonen verschillende onderzoeken aan dat mensen met een arbeidsbeperking meer sociale isolatie ervaren dan gemiddeld (Bateman, Nikolopoulos, Robinson & O'donoghue, 2000; Camfield & Camfield, 2007). Sociale isolatie wordt door Rook (1984) beschreven als een objectieve conditie waarbij een gebrek aan integratie in sociale netwerken een rol speelt. Een voorbeeld van een sociaal netwerk is bijvoorbeeld werk. Schur (2002) beschreef dat tevens werk de sociale isolatie van iemand vermindert, bij de meeste banen is contact leggen met collega's of klanten immers onvermijdelijk. Vooral voor individuen die sociaal geïsoleerd zijn en vaak worden geweigerd voor een baan, zoals mensen met een arbeidsbeperking, zal werk een groot verschil maken hierin. Hieruit worden de volgende hypothesen opgesteld:

- *Het verband tussen sociale steun en affectieve betrokkenheid is groter bij werknemers met een arbeidsbeperking dan bij directe collega's*
- *Het verband tussen sociale steun en bevlogenheid is groter bij werknemers met een arbeidsbeperking dan bij hun collega's*

## **Methoden**

### *Design*

In dit onderzoek wordt er gebruik gemaakt van een cross-sectioneel design.

### *Participanten*

Voor dit onderzoek zijn er 54 participanten geïnterviewd. Dit is gedaan aan de hand van een semigestructureerd interview. De 54 participanten zijn te verdelen in twee groepen, jonge werkenden met arbeidsbeperking en jonge werkenden zonder arbeidsbeperking in Nederland. Het onderzoek is vooral gericht op jonge werknemers, tot en met 35 jaar. Wegens een kleine doelgroep zijn er ook vier participanten meegenomen boven de 35 jaar. Dit zijn twee werknemers met een arbeidsbeperking en twee werknemers zonder arbeidsbeperking. De interviews zijn hetzelfde voor beide groepen. Binnen de groep van de werknemers met een arbeidsbeperking is er gevraagd naar de aard van de beperking. De aard van de beperking is op te delen in verstandelijk, lichamelijk of psychisch. Er zijn vier werknemers met een verstandelijke beperking geïnterviewd, acht participanten met een lichamelijke beperking en vijftien met een psychische beperking. Aan het interview hebben achttien mannen en negen vrouwen met arbeidsbeperking meegedaan. Bij de werknemers zonder arbeidsbeperking namen er vijftien mannen en twaalf vrouwen deel aan het onderzoek. Tijdens het interview is er gevraagd naar de hoogst afgeronde opleiding. Bij de werknemers met een arbeidsbeperking hebben er elf een laag, acht een midden en acht een hoog opleidingsniveau afgerond. Voor de werknemers zonder arbeidsbeperking geldt dat er twee een laag, veertien een midden en elf een hoog opleidingsniveau hebben afgerond. De gemiddelde leeftijd van de groep met een arbeidsbeperking is 27.48 jaar en voor de groep zonder arbeidsbeperking is dit 28.37 jaar. Werknemers met een arbeidsbeperking zijn gemiddeld al 3.91 jaar in dienst, hebben een contract voor 26.54 uur en werken daadwerkelijk gemiddeld 27.48 uur per week. De werknemers zonder arbeidsbeperking zijn gemiddeld 2.94 jaar in dienst, hebben een contract van 23.07 uur per week, maar werken gemiddeld 28.37 uur per week. Ongeveer 70% staat geregistreerd bij het doelgroepenregister. Hier is niet naar gevraagd in het onderzoek en daarom kan enkel een schatting worden gegeven. Een werknemer die geregistreerd staat in het doelgroepenregister telt voor een bedrijf mee bij het quotum dat behaald moet worden. Als laatste is er een vragenlijst naar de leidinggevenden gestuurd. Dit is gedaan om te kijken of de werkbeleving van de jongeren met arbeidsbeperking samenhangt met de werkbeleving ervaren door de leidinggevenden. Er hebben aan het onderzoek 36 leidinggevenden meegewerkt. Twintig leidinggevenden van werknemers met een arbeidsbeperking en zestien leidinggevenden van werknemers zonder arbeidsbeperking hebben de vragenlijst ingevuld.



### *Ethische kwestie*

Omdat in dit onderzoek gewerkt wordt met gevoelige informatie, is het belangrijk dat deze informatie op een vertrouwelijke manier wordt verwerkt. Alle participanten zijn gekoppeld aan een eigen nummer. Dat nummer zorgt ervoor dat het interview anoniem is. De meeste interviews zijn opgenomen. Direct na het interview zijn deze opnames uitgewerkt en verwijderd. Alle gegevens zijn op een beveiligde server geplaatst.

### *Procedure*

Voor dit onderzoek zijn op verschillende manieren participanten benaderd. Na het opstellen van een informatiebrief, is deze verzonden naar verschillende bedrijven. Vooral sociaal maatschappelijke bedrijven zijn benaderd. Met toestemming van de organisatie is er een interview gepland met de werknemer(s). Ook zijn er oproepen geplaatst op verschillende mediaplatforms. Participanten die deze oproep zagen en mee wilden doen, konden een mail sturen of bellen naar de onderzoekers. Deze participanten hebben daarna zelf aan een collega zonder arbeidsbeperking gevraagd of zij ook wilden deelnemen aan het onderzoek. Als dit niet het geval was, is er door de onderzoekers zelf een werkende met een soortgelijk beroep gezocht, binnen of buiten dezelfde organisatie.

Voorafgaand aan het interview kregen de participanten een *informed consent* voorgelegd. Hierin stond beschreven dat alle informatie vertrouwelijk is, het interview volledig anoniem is en dat participanten op elk gewenst moment mochten stoppen met het interview. Het interview duurde ongeveer dertig minuten en werd afgenomen bij de participant thuis of op het werk. Twintig interviews zijn door twee onderzoekers afgenomen. Hierbij stelde één onderzoeker de vragen en de andere onderzoeker notuleerde. Met toestemming van de participant zijn de meeste interviews ook opgenomen. Bij een aantal interviews was er maar één onderzoeker aanwezig. Bij deze interviews is, waar mogelijk, meegeschreven, maar het grootste gedeelte is later uitgetypt aan de hand van de opname. Na het interview is aan de participant toestemming gevraagd om zijn/haar leidinggevende te benaderen. Van achttien participanten is er geen vragenlijst ingevuld door een leidinggevende, omdat er geen toestemming gegeven was of de leidinggevende het te druk had.

Naast het interview was er ook een online vragenlijst. Deze vragenlijst is identiek aan het interview. De online vragenlijst is gebruikt voor participanten die ver weg woonden of voor collega's zonder arbeidsbeperking die wegens tijdgebrek niet geïnterviewd konden worden. De online vragenlijst is ingevuld door dertien collega's zonder arbeidsbeperking en twee werknemers met een arbeidsbeperking.

Om de vergelijking te kunnen maken tussen de werknemer met arbeidsbeperking, de collega zonder arbeidsbeperking en beide leidinggevendens, is er een koppeling gemaakt. De medewerker met een arbeidsbeperking heeft een code gekregen. De collega van deze medewerker en beide leidinggevendens

hebben dezelfde code gekregen. Op deze manier zijn de medewerker met arbeidsbeperking, de collega en de beide leidinggevendenden aan elkaar gekoppeld voor de within subject analyses. Bij de andere analyses is deze koppeling niet gebruikt.

### *Materiaal*

Voor het meten van de werkbeleving is er een vragenlijst samengesteld. De vragenlijst bestaat uit 9 constructen en 47 vragen. Vóór het meten van de constructen is eerst naar persoonlijke gegevens en de aard van het werk gevraagd. Bij de constructen is eerst een open vraag gesteld en daarna gesloten vragen. Behalve bij het construct werkdruk, hier zijn alleen gesloten vragen over gesteld. De gesloten vragen zijn beantwoord op een 5-punts Likertschaal (1 = nooit tot 5 = altijd).

De werkdruk is gemeten aan de hand van drie vragen. Deze drie vragen zijn gebaseerd op de vragenlijst van Van Veldhoven, Meijman, Broersen en Fortuin (2002). De vraag 'Heb je voldoende tijd om je werk af te krijgen' is omgepooled. De Cronbach's alfa van werkdruk is  $\alpha = .39$ . Als het item 'Heb je voldoende tijd om je werk af te krijgen' wordt verwijderd dan neemt de Cronbach's alfa toe tot  $\alpha = .55$ . Om deze reden is het item verwijderd.

De Cronbach's alfa van het construct autonomie is  $\alpha = .72$ . Het construct wordt gemeten door drie vragen. Ook deze vragen zijn gebaseerd op de vragenlijst van Van Veldhoven et al. (2002). Een voorbeeldvraag van autonomie is 'Besluit je zelf hoe je jouw werk uitvoert?'

Sociale steun wordt gemeten aan de hand van vier vragen. De vragen zijn gebaseerd op de vragenlijst van Peeters, Bunk en Schaufeli (1995). Een voorbeeldvraag van sociale steun is 'Helpen je collega's je bij een bepaalde taak als het nodig is?'. Sociale steun heeft een Cronbach's Alfa van  $\alpha = .68$ .

De *Person-Job fit* is opgedeeld in twee constructen. De *needs-supply fit* wordt gemeten door drie vragen. Een voorbeelditem van de *needs-supply fit* is 'Hoe vaak heb je het gevoel dat je dit werk nog lange tijd wilt blijven doen?'. Er zijn bij de *needs-supply fit* twee items die omgepooled zijn. Dit zijn de items 'Hoe vaak heb je het gevoel dat een andere baan beter bij je past?' en 'Heb je het gevoel dat je dingen mist in je baan?'. De Cronbach's Alfa van *needs-supply fit* is  $\alpha = .74$ . Het construct van de *demands-ability fit* wordt gemeten aan de hand van drie vragen. 'Passen je kennis en vaardigheden goed bij het werk wat je doet?' is hier een voorbeeld van. Dit construct heeft een Cronbach's Alfa van  $\alpha = .60$ . De vragen van de PJ fit zijn gebaseerd op de vragenlijst van Schaufeli (2011).

Voor de affectieve betrokkenheid geldt een Cronbach's Alfa van  $\alpha = .71$ . De affectieve betrokkenheid is gemeten door middel van drie vragen, 'Voel je je thuis in de organisatie?' is een van de vragen.

Ook *Job Crafting* is door drie vragen gemeten. ‘Pas je je werk aan zodat het beter past bij wat jij belangrijk vindt?’. Hierbij is de Cronbach’s Alfa  $\alpha = .70$ . De vragen zijn gebaseerd op de vragenlijst van Nielsen en Abildgaard (2012).

De bevlogenheid wordt gemeten door drie items. Een voorbeeld item is ‘Ben je enthousiast over je baan?’. De Cronbach’s Alfa van het construct bevlogenheid is  $\alpha = .77$ . De vragen om bevlogenheid te meten is gebaseerd op de vragenlijst van Schaufeli en Bakker (2004).

Als laatste wordt de werkprestatie gemeten door middel van drie vragen. Deze vragen zijn gebaseerd op de vragenlijst van Goodman en Svyantek (1999). Eén van die vragen is ‘Lukt het je om je werk goed uit te voeren met zo min mogelijk tijd en inspanning?’. De Cronbach’s Alfa van het construct werkprestatie is  $\alpha = .32$ . De Cronbach’s Alfa zal niet toenemen wanneer er een item wordt verwijderd. Wegens een te lage betrouwbaarheid wordt dit construct niet meegenomen in de analyses. Daarnaast is het construct niet relevant voor de hypothesen. Dit geldt ook voor *Job Crafting*, dit construct wordt dus ook niet meegenomen in de analyses.

De vragenlijst van de leidinggevende bestaat uit 5 constructen en bestaat alleen uit gesloten vragen. Deze vragen konden beantwoord worden op een 5-punts Likertschaal ( 1 = nooit en 5 = altijd). De vragen zijn gebaseerd op dezelfde vragenlijsten als die van de werknemers. Niet alle constructen die gevraagd worden bij de werknemers zijn relevant voor de leidinggevendens, waardoor deze niet zijn meegenomen in de vragenlijst. De constructen die wel zijn opgenomen in de vragenlijst voor de leidinggevende zijn:

Sociale steun, dit is gemeten aan de hand van vier vragen. ‘Collega’s van deze medewerker helpen hem/haar bij een bepaalde taak als het nodig is.’ De Cronbach’s Alfa is  $\alpha = .60$ .

*Job Carving*, dit werd gemeten aan de hand van drie vragen. ‘Het werk van deze medewerker is speciaal voor hem/haar op maat gemaakt’. De Cronbach’s Alfa is  $\alpha = .75$ .

*Job Crafting*, dit is gemeten door vijf items. Een voorbeelditem is ‘Als deze medewerker de mogelijkheid krijgt om wat extra’s te doen, dan grijpt hij/zij de kans’. De Cronbach’s Alfa is  $\alpha = .75$ .

De *person-job fit*. Dit construct is gemeten aan de hand van zes vragen. Waarvan drie vragen de *needs supply fit* meten en drie vragen de *demands ability fit*. Het item ‘Ik heb het idee dat deze medewerker dingen mist in zijn/haar baan.’ dient omgepoold te worden. Een voorbeelditem van de NS fit is ‘Ik heb de indruk dat deze medewerker zich thuis voelt in de organisatie’. De Cronbach’s Alfa van de NS fit is  $\alpha = .74$ . De *demands-ability fit* wordt gemeten door drie vragen zoals ‘Met de huidige capaciteiten van deze medewerker kan hij/zij voldoen aan de eisen die het werk stelt’. De Cronbach’s Alfa van de DA fit is  $\alpha = .90$ .

Werkprestatie, deze is gemeten door zes items. ‘Het lukt deze medewerker om het werk goed uit te voeren met zo min mogelijk tijd en inspanning’ is een voorbeeld item. De Cronbach’s Alfa van de werkprestatie is  $\alpha = .90$ .

### *Software en analyses*

Dit onderzoek is gedeeltelijk kwantitatief en gedeeltelijk kwalitatief. De analyses hiervan zullen beide besproken worden, beginnend met het kwantitatieve deel.

Na het afnemen van de interviews zijn de gegevens verwerkt in het programma *IBM SPSS Statistics 25*. De online vragenlijsten zijn via het programma Qualtrics gemaakt en verstuurd. Na het online invullen van de vragenlijsten zijn deze gegevens ook geëxporteerd naar *IBM SPSS Statistics 25*. Allereerst zijn er drie variabelen omgepoold bij de resultaten van de werknemers, item 3 van Werkdruk en item 1 en 2 van de *needs-supply fit*. Ook is er één item omgepoold bij de resultaten van de leidinggevenden, namelijk item 2 van de *needs-supply fit*.

De verschillen tussen groepen wat betreft de demografische gegevens zijn getoetst door middel van een *Paired Samples t-toets*. Bij de variabelen opleiding en geslacht is er gebruik gemaakt van een Pearson chi-square. Daarna is er een bivariate correlatieanalyse uitgevoerd om de samenhang van de constructen te meten voor zowel de werknemers met als zonder arbeidsbeperking. Vervolgens zijn er meerdere herhaalde variantie analyses uitgevoerd om de verschillen tussen de groepen te toetsen. Dit is gedaan door de groepen naast elkaar te zetten in SPSS en dus 27 koppels te vergelijken.

Verder zijn er lineaire regressieanalyses uitgevoerd om te kijken of er een samenhang is tussen de onafhankelijke constructen en de werkbeleving. Hierbij staan de 54 werknemers onder elkaar in SPSS. Als afhankelijke variabelen zijn hierbij bevlogenheid en affectieve betrokkenheid meegenomen. In model 1 is de arbeidsbeperking opgenomen als dummyvariabele (0 = geen arbeidsbeperking, 1 = wel arbeidsbeperking). De onafhankelijke variabelen die zijn meegenomen zijn autonomie, werkdruk en sociale steun in model 2, *demands-ability fit* en *needs-supply fit* in model 3 en in model 4 de interactie-effecten van autonomie, werkdruk en sociale steun met wel of geen arbeidsbeperking. De data zijn gecentreerd om multicollineariteit te voorkomen. Elke waarde wordt hierbij verminderd met de gemiddelde waarde van het construct. Hiernaast is er een regressieanalyse uitgevoerd met werkprestatie, ervaren door de leidinggevende, als afhankelijke variabele om te toetsen of er samenhang is tussen werkprestatie en de onafhankelijke constructen. In model 1 is de arbeidsbeperking meegenomen, in model 2 autonomie, werkdruk en sociale steun. De *demands-ability fit* en *needs-supply fit* zijn meegenomen in model 3 en in model 4 de interactie-effecten van autonomie, werkdruk en sociale steun met wel of geen arbeidsbeperking. In model 5 zijn de bevlogenheid en affectieve betrokkenheid meegenomen.

Als laatst zal de kwalitatieve data worden besproken. Het grootste deel van de interviews is afgenomen door twee of meer onderzoekers op werklocatie, waardoor de onderzoekers nog meer inzicht hebben gekregen in de context van de verhalen van de participanten. In dit kwalitatieve deel worden de opvallende bevindingen en verschillen met de kwantitatieve data besproken.

## Resultaten

### *Beschrijvende resultaten en correlaties*

In dit onderzoek zijn bevindingen gedaan over de werkbeleving van werknemers met een arbeidsbeperking in vergelijking met een directe collega zonder arbeidsbeperking. In Tabel 1 zijn de beschrijvende resultaten van geslacht en opleidingsniveau te zien.

**Tabel 1**

Demografische gegevens

	Arbeidsbeperking	Geen arbeidsbeperking
<b>Geslacht</b>		
Man	18	12
Vrouw	9	15
<b>Opleiding</b>		
Laag	11	2
Midden	8	14
Hoog	8	11

*Noot. n = 27*

De verschillen wat betreft het geslacht en opleidingsniveau tussen werknemers met een arbeidsbeperking en werknemers zonder een arbeidsbeperking zijn getoetst met een Pearson chi-square toets. Het verschil in geslacht was niet significant ( $\chi (df = 2) = 2.70, p > .05$ ). Het verschil in opleidingsniveau was wel significant ( $\chi (df = 2) = 8.34, p < .05$ ).

In Tabel 2 zijn de verschillen tussen groepen te zien, gemeten met een t-toets.

**Tabel 2**

	<b>Arbeidsbeperking</b>		<b>Geen arbeidsbeperking</b>		<b>t</b>
	<b>M</b>	<b>SD</b>	<b>M</b>	<b>SD</b>	
<b>Leeftijd</b>	27.48	6.12	28.37	9.45	-.47
<b>Tijd in dienst</b>	3.91	5.23	2.94	2.19	.97
<b>Contracturen</b>	26.54	10.28	23.07	16.41	.94
<b>Werkuren</b>	27.48	9.18	28.37	13.04	-.31

*Noot. n = 27*

*\*p < .05*

Er zijn geen significante verschillen gevonden in de variabelen leeftijd, tijd in dienst, het aantal contracturen en de werkuren.

Daarna is getoetst hoe de gemeten constructen met elkaar samenhangen door middel van een correlatieanalyse. De resultaten hiervan zijn te zien in Tabel 3, waarbij de werknemers met arbeidsbeperking boven de diagonaal staan en de werknemers zonder arbeidsbeperking onder de diagonaal.

**Tabel 3**

Samenhang van de constructen van werknemers met en zonder arbeidsbeperking

	Autonomie	Sociale steun	Werkdruk	Affectieve betrokkenheid	Bevlogenheid	NS fit	DA fit
Autonomie	-	.49**	.06	.21	-.02	-.11	.23
Sociale steun	-.18	-	.28	.55**	.36	.28	.19
Werkdruk	.11	.07	-	.71**	.22	.32	.36
Affectieve betrokkenheid	-.06	.57**	.21	-	.32	.46*	.31
Bevlogenheid	-.11	.19	.32	.58**	-	.53**	.39*
NS fit	-.03	.14	-.03	.50**	.38	-	.14
DA fit	-.13	.04	-.39*	-.03	-.12	-.34	-

Noot.  $n = 27$ \*\*  $p < .01$ , \*  $p < .05$ 

Er is te zien dat affectieve betrokkenheid en bevlogenheid, die samen werkbeleving meten, positief samenhangen in de groep zonder arbeidsbeperking ( $r = .58$ ,  $p < .01$ ). Verder hangt affectieve betrokkenheid in beide groepen positief samen met sociale steun ( $r = .55$ ,  $p < .01$ ;  $r = .57$ ,  $p < .01$ ) en met de *needs-supply fit* ( $r = .46$ ,  $p < .05$ ;  $r = .50$ ,  $p < .01$ ). De *needs-supply fit* hangt ook positief samen met bevlogenheid in de groep met arbeidsbeperking ( $r = .53$ ,  $p < .01$ ). Ook hangt de *demands-ability fit* in de groep met arbeidsbeperking positief samen met bevlogenheid ( $r = .39$ ,  $p < .05$ ). In de groep zonder arbeidsbeperking hangen de *demands-ability fit* en werkdruk negatief samen ( $r = -.39$ ,  $p < .05$ ). Hiernaast hangen werkdruk en affectieve betrokkenheid positief samen in de groep met arbeidsbeperking ( $r = .71$ ,  $p < .01$ ). Als laatste is er een positieve relatie tussen sociale steun en autonomie in de groep met een arbeidsbeperking ( $r = .49$ ,  $p < .01$ ).

#### *Hypothesetoetsing*

Om te toetsen of de groep met arbeidsbeperking verschilt met de groep zonder arbeidsbeperking, zijn er within group analyses uitgevoerd. In de tabellen 4 en 5 zijn de verschillen tussen de groep met een



arbeidsbeperking en de groep zonder arbeidsbeperking te zien. In tabel 4 zijn de antwoorden een zelfrapportage van de werknemers, in tabel 5 gaat het over het verschil ervaren door de leidinggevenden.

**Tabel 4**  
Verschillen per construct bij met en zonder arbeidsbeperking

	Arbeidsbeperking		Geen Arbeidsbeperking		F
	M	SD	M	SD	
<b>Bevlogenheid</b>	3.26	.91	3.44	.86	.49
<b>Af. betrokkenheid</b>	3.12	.86	3.35	.83	.78
<b>Sociale Steun</b>	3.70	.80	3.54	.72	.63
<b>Autonomie</b>	3.32	1.02	3.48	.84	.35
<b>Werkdruk</b>	2.50	.78	3.13	.77	8.89*
<b>DA fit</b>	3.79	.67	4.21	.55	5.27*
<b>NS fit</b>	3.58	1.01	3.47	.77	.20

*Noot. n = 27*

*\*p < .05*

Opvallend is dat de werkdruk lager is bij werknemers met een arbeidsbeperking dan bij werknemers zonder arbeidsbeperking ( $F = 8.89, p < .05$ ), dit is te zien in Tabel 4. Ook is de *demands-ability fit* lager bij werknemers met een arbeidsbeperking dan bij werknemers zonder arbeidsbeperking ( $F = 5.27, p < .05$ ).

**Tabel 5**

Verschillen per construct bij met en zonder arbeidsbeperking, ervaren door de leidinggevenden

	Arbeidsbeperking		Geen Arbeidsbeperking		F
	M	SD	M	SD	
<b>Sociale Steun</b>	3.34	.71	3.23	.44	.58
<b>Job Carving</b>	3.29	.71	2.29	1.09	9.00*
<b>Job Crafting</b>	2.17	.39	2.53	.52	8.25*
<b>Werkprestatie</b>	3.24	.72	4.06	.66	8.27*
<b>DA fit</b>	4.12	.89	4.64	.50	2.49
<b>NS fit</b>	3.12	.44	4.21	.62	1.14

Noot.  $n = 14$ \* $p < .05$ 

De verschillen tussen werknemers met en zonder arbeidsbeperking die ervaren worden door de leidinggevenden zijn te zien in Tabel 5. Bij een werknemer met een arbeidsbeperking wordt meer aan *job carving* gedaan in vergelijking tot werknemers zonder arbeidsbeperking ( $F = 9.00$ ,  $p < .05$ ). De werknemers met arbeidsbeperking doen minder aan *job crafting* in vergelijking tot de werknemers zonder arbeidsbeperking volgens de leidinggevenden ( $F = 8.25$ ,  $p < .05$ ). Tot slot wordt de werkprestatie van werknemers zonder arbeidsbeperking hoger beoordeeld vergeleken met de werkprestatie van werknemers met arbeidsbeperking ( $F = 8.27$ ,  $p < .05$ ).

Bij het toetsen van de volgende hypotheses wordt de uitkomstvariabele werkbeleving opgesplitst in bevlogenheid en affectieve betrokkenheid. Deze constructen zijn dus de afhankelijke variabelen bij de regressieanalyses. In de tabellen 6 en 7 zijn de uitkomsten van de regressieanalyse te zien, deze betreffen de rapportages door de participanten. Vanwege de kleine steekproef wordt de marginale significantie ( $p < .10$ ) aangeduid bij de regressieanalyses.

**Tabel 6**

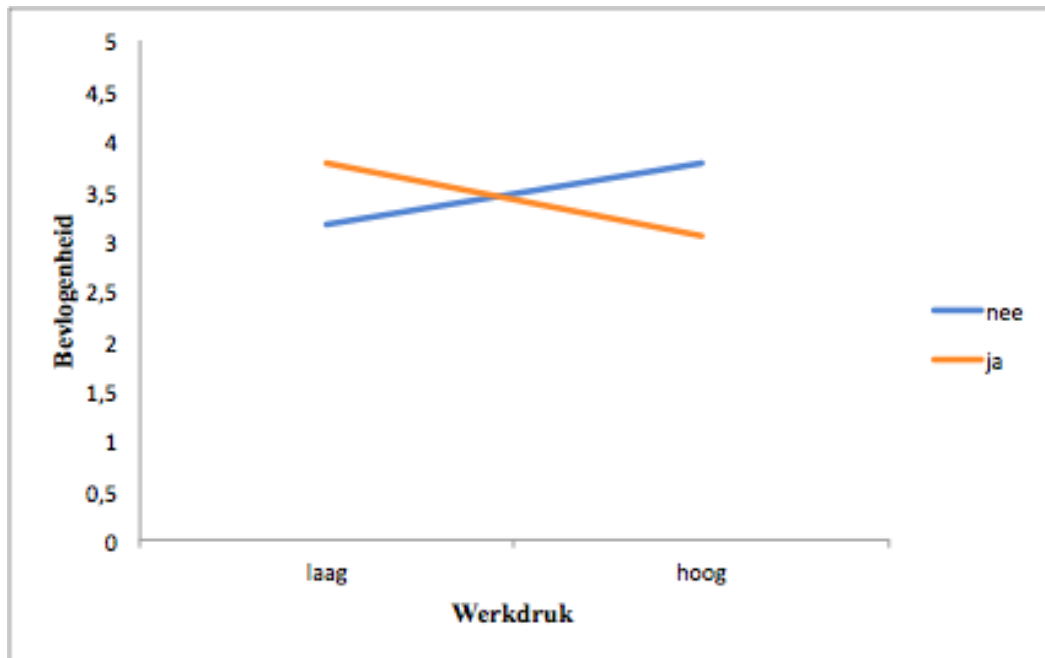
Regressieanalyse om bevoegenheid te voorspellen

	<b>Model 1</b>	<b>Model 2</b>	<b>Model 3</b>	<b>Model 4</b>
	$\beta$	$\beta$	$\beta$	$\beta$
<b>Arbeidsbeperking</b>	-.11	-.12	-.40	-.03
<b>Werkdruk</b>		.03	.05	.39 <sup>†</sup>
<b>Sociale Steun</b>		.17	.14	.13
<b>Autonomie</b>		.04	-.02	-.15
<b>DA fit</b>			-.40	.03
<b>NS fit</b>			.27 <sup>†</sup>	.33*
<b>AB * WD</b>				-.61*
<b>AB * SS</b>				.07
<b>AB * AU</b>				.22
<b>R<sup>2</sup></b>	.01	.05	.16	.28

Noot.  $n = 54$ \*  $p < .05$ , <sup>†</sup>  $p < .10$ 

Een multiële regressie is uitgevoerd om te onderzoeken welke constructen samenhangen met bevoegenheid. De resultaten staan in Tabel 6 en zullen per model worden besproken.

In model 1 en 2 zijn geen significante resultaten gevonden. In model 3 is er een marginaal significante positieve samenhang gevonden tussen de *need-supply fit* en bevoegenheid ( $\beta = .27$ ,  $p < .10$ ). Deze positieve samenhang tussen de *need-supply fit* en bevoegenheid wordt significant in model 4 ( $\beta = .33$ ,  $p < .05$ ). Dit betekent dat werknemers met een betere *need-supply fit* zich meer bevoegen voelen. In model 4 hangen tevens werkdruk en bevoegenheid positief en marginaal significant samen ( $\beta = .39$ ,  $p < .10$ ). Verder bleek het interactie-effect tussen werkdruk en het hebben van een arbeidsbeperking op bevoegenheid significant ( $\beta = -.61$ ,  $p < .05$ ). Dit houdt in dat het positieve verband tussen werkdruk en bevoegenheid is sterker bij werknemers zonder arbeidshandicap. Bij werknemers zonder een arbeidsbeperking is er een significant verband tussen werkdruk en bevoegenheid. Voor deze werknemers geldt dat als zij een hogere werkdruk hebben, zij meer bevoegen zijn. Voor werknemers met een arbeidsbeperking geldt dat bij een hogere werkdruk de bevoegenheid minder wordt. Deze samenhang is echter niet significant (Figuur 1).



Figuur 1. Interactie tussen het hebben van een arbeidsbepmerking en werkdruk op bevlogenheid

**Tabel 7**  
Regressieanalyse om affectieve betrokkenheid te voorspellen

	Model 1	Model 2	Model 3	Model 4
	$\beta$	$\beta$	$\beta$	$\beta$
<b>Arbeidsbepmerking</b>	-.10	-.15	-.04	.04
<b>Werkdruk</b>		.15	.13	.21
<b>Sociale Steun</b>		.43*	.39*	.54*
<b>Autonomie</b>		-.14	-.15	.03
<b>DA fit</b>			.06	.16
<b>NS fit</b>			.21	.24 <sup>†</sup>
<b>AB * WD</b>				-.12
<b>AB * SS</b>				-.15
<b>AB * AU</b>				-.19
<b>R<sup>2</sup></b>	.01	.24	.28	.32

Noot.  $n = 54$ .

\* $p < .05$ , <sup>†</sup> $p < .10$

Hiernaast is er ook een multi-pele regressieanalyse uitgevoerd om te onderzoeken welke constructen samenhangen met affectieve betrokkenheid. De resultaten staan in Tabel 7.

In model 1 is geen significant resultaat gevonden. In model 2 is er een positieve samenhang gevonden tussen sociale steun en affectieve betrokkenheid ( $\beta = .43, p < .05$ ). Deze positieve samenhang tussen sociale steun en affectieve betrokkenheid blijft bestaan in model 3 ( $\beta = .39, p < .05$ ). Ook in model 4 komt deze positieve samenhang tussen sociale steun en affectieve betrokkenheid naar voren ( $\beta = .54, p < .05$ ). Dit betekent dat werknemers met meer sociale steun meer affectief betrokken zijn, deze hypothese wordt bevestigd. Hiernaast is er in model 4 een marginaal significante, positieve samenhang gevonden tussen de *need-supply fit* en affectieve betrokkenheid ( $\beta = .24, p < .10$ ). Met dit marginale significantieniveau kan de hypothese dat werknemers met een hogere *needs-supply fit* meer affectieve betrokken zijn bevestigd worden.

De overige hypothesen kunnen niet worden bevestigd aan de hand van deze resultaten en worden verworpen.

#### *Werkprestatie volgens de leidinggevende*

In Tabel 5 is te zien dat werkprestatie significant verschillend is bij werknemers met en zonder arbeidsbeperking. Om erachter te komen welke constructen invloed hebben op de werkprestatie, is er een extra regressieanalyse uitgevoerd.

**Tabel 8**

Regressieanalyse om werkprestatie beoordeeld door de leidinggevenden te voorspellen.

	<b>Model 1</b>	<b>Model 2</b>	<b>Model 3</b>	<b>Model 4</b>	<b>Model 5</b>
	$\beta$	$\beta$	$\beta$	$\beta$	$\beta$
<b>Arbeidsbeperking</b>	-.78*	-.77*	-.69*	-.69*	-.68*
<b>Werkdruk</b>		.02	.02	.02	.15
<b>Sociale Steun</b>		.16	.16	.09	.23
<b>Autonomie</b>		-.06	-.04	-.07	-.08
<b>DA Fit</b>			.13	.11	.21
<b>NS Fit</b>			-.04	-.06	.13
<b>AB * WD</b>				-.04	-.13
<b>AB * SS</b>				.17	.07
<b>AB * AU</b>				-.03	.07
<b>Af. Betrokkenheid</b>					-.26
<b>Bevlogenheid</b>					-.16
<b>R<sup>2</sup></b>	.61	.64	.65	.66	.72

*Noot.*  $n = 54$

\* $p < .05$ , † $p < .10$

In Tabel 8 zijn de resultaten van de regressie-analyse te zien. In alle modellen hangt arbeidsbeperking negatief samen met werkprestatie ( $\beta < -.68$ ,  $p < .05$ ). Dit betekent dat een werknemer met een arbeidsbeperking lager wordt beoordeeld door de leidinggevende dan een werknemer zonder arbeidsbeperking wat betreft de werkprestatie.

#### *Bevindingen kwalitatieve data*

Werknemers met een arbeidsbeperking noemen vaak de woorden afwisseling, uitdaging en kansen krijgen. Een groot deel van de geïnterviewde werknemers met en zonder een arbeidsbeperking houdt ervan om in zijn takenpakket uitgedaagd te worden en neemt graag extra taken aan als hier tijd voor is. Opvallend is wel dat zodra gevraagd wordt of en waarin een werknemer met arbeidsbeperking autonomie

ervaart, het antwoord vaak neerkomt op nauwelijks tot geen autonomie. De meeste geïnterviewde werknemers met een arbeidsbeperking moeten voor beslissingen eerst overleg plegen met hun leidinggevende. Wel wordt meerdere malen genoemd dat initiatief nemen mag, maar dit moet altijd weer goedgekeurd worden door een hogere functie. Dit verschilt met de autonomie ervaren door werknemers zonder een arbeidsbeperking. Zij zeggen dat, zeker als werknemers al vertrouwd zijn met bepaalde taken of al een langere tijd taken uitvoeren, zij geen overleg meer hoeven te plegen voordat zij taken gaan uitvoeren. Dit verschil is niet naar voren gekomen bij de kwantitatieve data, waar er geen significant verschil was tussen de autonomie van een werknemer met beperking en een werknemer zonder beperking.

Werknemers met en zonder beperking willen graag doorgroeien, maar werknemers met een arbeidsbeperking krijgen hier niet altijd de kans voor. Zij blijken vaak te blijven hangen in banen die ‘onder hun niveau’ liggen. Sommige werknemers zijn zich ook bewust dat niet al het werk meer mogelijk is vanwege de arbeidsbeperking. Zo noemt een werknemer met autisme: *“Als je jong bent, heb je een idee van wat je wilt doen. Dan kom je er achter: ik heb autisme, en dan vallen d'r dingen weg, - wat past er bij mij?”*. Een werknemer met arbeidsbeperking is hier zelf gaan nadenken over nieuwe mogelijkheden. Werknemers met een arbeidsbeperking zijn dankbaar dat ze de kans krijgen en spreken meer uitgesproken over de sociale steun die ze krijgen, waar werknemers zonder beperking de band met hun collega's en leidinggevende weliswaar ook als belangrijk ervaren, maar hier minder nadruk op leggen.

De laatste vraag in het interview is of werknemers nog een aspect in het interview hebben gemist en/of nog iets kwijt willen over hoe zij hun werk ervaren. Hier komt vaak het onderwerp discriminatie naar voren genoemd door werknemers met een arbeidsbeperking. Met discriminatie wordt zowel het niet krijgen van alle kansen binnen het bedrijf, als discriminatie vanwege regelgeving in de wet, waardoor zij ongelijk behandeld worden in vergelijking met collega's van hetzelfde bedrijf, bedoelt.

De onderzoekers hebben opgemerkt dat veel werknemers de ambitie en drive hebben om duidelijk te maken dat zij veel meer in hun mars hebben dan anderen vaak denken en werkgevers vooral niet afgeschrikt moeten worden door hun arbeidsbeperking, maar juist naar de voordelen moet kijken en naar wat een werknemer als persoon in zijn mars heeft. Een werknemer noemt hier: *‘Anders kan heel veel opleveren’*. Een andere geïnterviewde werknemer noemt meerdere malen de zin: *“Laat inclusie de stip op de horizon zijn!”* waarmee de werknemer wil aangeven dat ook mensen met een arbeidsbeperking erbij horen en ook zij betrokken moeten worden in de werkende maatschappij. De werknemer benoemt dat werknemers met een beperking denken in oplossingen, omdat zij bepaalde dingen niet kunnen, en daar creatief van worden. Hoe kan je ondanks je beperking toch zoveel mogelijk meedoen? Dit is een kracht die werknemers zonder beperking missen volgens hem.

Meerdere malen wordt aangegeven door verschillende werknemers dat regelgeving lastig in elkaar zit omtrent werknemers met een arbeidsbeperking, dit ligt niet alleen bij de werkgever. Als een

werknemer niet officieel medewerker is van het bedrijf zelf, maar via een (speciaal) uitzendbureau een contract heeft, deelt die werknemer ook niet mee in bijvoorbeeld een winstuitkering, beloningen, voorzieningen en kerstpakketten.

Een aantal werknemers vertellen ook dat sommige beperkingen maar een kleine aanpassing vragen, zoals bijvoorbeeld een rustig kamertje of vergrotingssoftware. Jammer genoeg worden die kleine aanpassingen vaak vergeten, terwijl deze aanpassingen weliswaar klein zijn, maar cruciaal voor de werknemer. Dit maakt het ook dat een werknemer met een arbeidsbeperking zich opgelaten kan voelen om dit telkens opnieuw te moeten aangeven. Ondanks dat de werknemers zelf ook geloven dat dit niet expres vergeten wordt: *“de intentie is er wel”*, kan dit toch voor een onprettig gevoel zorgen.



## Discussie

In dit onderzoek is het verschil in werkbeleving tussen werknemers met een arbeidsbeperking en hun collega's zonder arbeidsbeperking in Nederland onderzocht.

Allereerst is onderzocht hoe werknemers met en zonder arbeidsbeperking van elkaar verschillen. Hieruit blijkt dat de werkdruk van werknemers met een arbeidsbeperking lager is dan die van hun collega's zonder arbeidsbeperking. Een tweede verschil is dat de *demands-ability fit* bij werknemers met een arbeidsbeperking lager ligt dan bij hun collega's zonder arbeidsbeperking. Uit de kwalitatieve data kan opgemaakt worden dat wanneer werknemers met een arbeidsbeperking een hoog opleidingsniveau hebben genoten, zij vanwege hun arbeidsbeperking bij een lagere functie terecht zijn gekomen, of dat het gewilde of passende werk simpelweg niet mogelijk is vanwege de arbeidsbeperking, door het niet kunnen functioneren in de baan of het niet kunnen voldoen van de opleiding. De kwantitatieve data bevestigen dat de collega's zonder arbeidsbeperking hoger opgeleid zijn dan de werknemers met een arbeidsbeperking.

Vanuit het perspectief van de leidinggevenden is een verschil in de *job carving* en *job crafting* te zien tussen werknemers: volgens hen wordt er bij werknemers met een arbeidsbeperking meer aan *job carving* gedaan en doen werknemers met een arbeidsbeperking minder aan *job crafting* dan collega's zonder arbeidsbeperking. Dit verschil heeft twee mogelijke verklaringen. Het zou kunnen komen doordat werknemers zonder een arbeidsbeperking meer beslissingen zelf mogen maken, waarbij werknemers met een arbeidsbeperking hun leidinggevende vaker toestemming moeten vragen. Dit geldt ook voor het aanpassen van taken of meer taken op zich nemen. Hiernaast is het zo dat er bij bepaalde arbeidsbeperkingen een leidinggevende een functie alvorens moet aanpassen voor de werknemer, omdat dit takenpakket anders niet geschikt is voor de werknemer met een arbeidsbeperking. Bovendien beoordelen leidinggevenden de werkprestatie van werknemers met een arbeidsbeperking lager dan de collega's zonder arbeidsbeperking. Dit kan komen doordat de werkomgeving of functie nog niet optimaal is aangepast aan de werknemer met arbeidsbeperking. In de interviews komt naar voren dat werkgevers vaak wel de intentie hebben om aanpassingen te maken zodat werknemers met een arbeidsbeperking hun werk goed kunnen doen, maar dat deze aanpassingen vaak vergeten worden of niet correct zijn. Als beter besproken wordt met werknemer en jobcoach wat een werknemer nodig heeft, kan een werknemer beter functioneren en kan hierdoor de beoordeling van de leidinggevende over de werkprestatie van de werknemer met arbeidsbeperking hoger worden.

Verder blijkt uit dit onderzoek, als gekeken wordt naar de werkdruk, dat werknemers met een arbeidsbeperking minder het idee dat hun werk snel gedaan moet worden en veel werk moeten doen dan hun collega's zonder arbeidsbeperking. Ook laat dit onderzoek zien dat werknemers met een hogere werkdruk meer bevlogen zijn. Dit geldt alleen voor werknemers zonder een arbeidsbeperking. Daarnaast heeft werkdruk meer invloed op de bevlogenheid van werknemers zonder arbeidsbeperking dan op de

bevlogenheid van werknemers met een arbeidsbeperking. Dat werkdruk geen invloed heeft op de bevlogenheid van werknemers met een arbeidsbeperking kan te maken hebben met de uitdaging die werknemers met een arbeidsbeperking missen. Dit wordt vaak genoemd tijdens de interviews. Werknemers met een arbeidsbeperking geven aan minder taken uit te mogen voeren dan zij willen, wat leidt tot verveling. Soms voelen zij zich onderschat; zij kunnen meer aan dan zij nu doen. Daarnaast wordt door dezelfde groep werknemers aangegeven dat de gekregen functies onder het niveau van de werknemers liggen. Verder kan de werkdruk meer voelen als een *challenge demand*, wat betekent dat het als uitdaging wordt gezien in plaats van als iets wat negatieve energie kost. *Challenge demands* hebben een positieve invloed op bevlogenheid, wat kan verklaren dat hoge werkdruk samengaat met meer bevlogenheid (Tadić, Bakker & Oerlemans, 2015).

Tot slot vinden alle werknemers, ongeacht of zij een arbeidsbeperking hebben of niet, het belangrijk om een goede band te hebben met hun collega's en leidinggevenden, blijkt uit de interviews. Ook vinden zij sfeer binnen de organisatie erg belangrijk. De goede band met collega's en de sfeer in het bedrijf hebben een positieve invloed op de werkbeleving onder alle werknemers. Dit wordt bevestigd door de gevonden positieve invloed tussen sociale steun en bevlogenheid.

Dit onderzoek is om meerdere redenen van wetenschappelijk en maatschappelijk belang. Het onderwerp van dit onderzoek is maatschappelijk relevant, vanwege de recent ingevoerde participatiewet die invloed heeft op alle bedrijven in Nederland. Deze wet heeft invloed op de doelgroep van dit onderzoek. Ondanks de relevantie van dit onderwerp, is er nog weinig onderzoek gedaan naar de werkbeleving van werknemers met een arbeidsbeperking. Onderzoek dat wel al verricht is naar dit onderwerp is vaak gedaan door werkgevers aan het woord te laten over de doelgroep. Hierdoor komen de werknemers met een arbeidsbeperking niet zelf aan het woord. In dit onderzoek is de doelgroep zelf geïnterviewd om een beter beeld te krijgen van de problemen en verwachtingen. Zo wordt er niet enkel over de doelgroep gepraat, maar ook met de doelgroep gepraat.

Bij de werknemers met arbeidsbeperking en hun collega's is een semi-gestructureerd interview afgenomen, waarin zowel kwalitatieve als kwantitatieve data werd verworven. Deze combinatie van data zorgt ervoor dat de kwantitatieve data ondersteund of verklaard kan worden aan de hand van de kwalitatieve data. Zo is er een breed beeld ontstaan van de verschillen tussen werknemers met een arbeidsbeperking en werknemers zonder een arbeidsbeperking.

Tevens is er in dit onderzoek een koppeling gemaakt tussen twee werknemers, één met beperking en één zonder beperking, die zoveel mogelijk hetzelfde werk doen en in veel gevallen zelfs in hetzelfde bedrijf werken. Hierdoor kan het verschil tussen werknemers met en zonder beperking niet verklaard worden door het verschil van de omgeving waar werknemers werken en de werkzaamheden die de

werknemers uitvoeren, maar wordt een groter percentage van dit verschil verklaard door het verschil in het hebben van een arbeidsbeperking.

Naast goede punten zijn er ook een aantal limitaties aan dit onderzoek. Van de negen getoetse hypothesen konden er twee worden bevestigd aan de hand van de resultaten. Een reden hiervoor kan zijn dat de steekproef te klein was. Een kleine steekproef heeft een lagere power tot gevolg, waardoor er een hogere kans bestaat dat er geen significante verschillen gevonden worden. Een grotere steekproef zorgt voor meer power en daardoor meer accurate bevindingen. Op dit moment bestaat de steekproef uit 27 datasets van werknemers met een arbeidsbeperking gekoppeld aan werknemers zonder arbeidsbeperking. Daarnaast zijn er 36 leidinggevenden geïnterviewd, waardoor veertien datasets van werknemers met en zonder arbeidsbeperking en hun leidinggevenden zijn meegenomen in de herhaalde variantie analyses. Dit zorgt voor een zeer lage power bij de herhaalde variantie analyses over de verschillen van de werknemers met en zonder arbeidsbeperking vanuit de leidinggevenden. Ook heeft de lage power invloed op de regressieanalyse met werkprestatie (beoordeeld door de leidinggevende) als afhankelijke variabele. Deze steekproef is voor een kwantitatief onderzoek laag, maar voor een kwalitatief onderzoek redelijk groot. Ook zorgt de koppeling tussen een werknemer met een arbeidsbeperking, een werkelijke collega en beide leidinggevende voor een zeer complete dataset met inzichten op de werkbeleving vanuit alle perspectieven.

Verder zijn er dertien datasets van gekoppelde werknemers die niet in hetzelfde bedrijf werken. Deze zijn geselecteerd op overeenkomende werkzaamheden die zij verrichten binnen een soortgelijk bedrijf, maar het verschillende milieu zorgt ervoor dat er meer verschillen zijn tussen de werknemers die invloed kunnen hebben op het verschil in werkbeleving.

Vervolgonderzoek kan meer aandacht besteden aan onderstaande punten. In dit onderzoek is geen onderscheid gemaakt in de aard van de arbeidsbeperking. Werknemers werd weliswaar gevraagd of zij een lichamelijke, mentale, psychische of andere beperking hebben, maar in de resultaten werd niet gekeken naar de verschillen tussen de beperkingen. Ook heeft het construct werkdruk, ondanks de lage betrouwbaarheid, wel opvallende resultaten naar voren gebracht. Om deze resultaten te kunnen bevestigen en meer inzicht te verkrijgen, is vervolgonderzoek nodig. Verder neemt dit onderzoek alleen een vragenlijst af bij leidinggevenden. Door middel van een diepte-interview met leidinggevenden en/of werkgevers van werknemers met een arbeidsbeperking kunnen extra inzichten verkregen worden.

De laatste vraag in het interview was ‘het kan zijn dat we hierbij belangrijke aspecten hebben gemist. Is dat zo? Zo ja, wat? Wat zou je nog kwijt willen over hoe je jouw werk ervaart?’ Hierop zijn verschillende reacties gegeven, waaronder dat de constructen ‘discriminatie’ en ‘hoe door de werkgever wordt omgegaan met een beperking’ gemist werden in het onderzoek en het de participanten een

belangrijk aspect van de werkervaring leek, zeker voor mensen met een arbeidsbeperking. Dit zijn belangrijke onderwerpen voor vervolgonderzoek, sinds de doelgroep behoefte had dit te bespreken.

Tot slot is het afgenomen interview gedeeltelijk kwalitatief en kwantitatief, maar is toch gekozen voor voornamelijk kwantitatieve dataverwerking. Wel is er een paragraaf met kwalitatieve data toegevoegd als aanvulling en vergelijkingsmateriaal van de uitkomsten van de kwantitatieve data. De kwalitatieve data van dit onderzoek bevatten veel belangrijke data waar in een vervolgonderzoek zeker nog meer gebruik van gemaakt kan worden. In dit onderzoek wijzen de kwalitatieve data op meer duidelijkheden dan de kwantitatieve data. Participanten wilden graag toelichting geven en context bieden bij ervaringen en uitleggen hoe zij vragen interpreteren. Een advies voor vervolgonderzoek is daarom een (grootschalig) kwalitatief onderzoek onder werknemers met en werknemers zonder een arbeidsbeperking te doen, waarbij het construct discriminatie wordt meegenomen. Voor dit onderzoek moet meer tijd genomen worden, omdat deze kwetsbare groep lastiger te bereiken is. Tevens kunnen de geworven kwalitatieve data van dit huidige onderzoek meegenomen worden in kwalitatief vervolgonderzoek.

In dit onderzoek zijn een aantal praktische implicaties naar voren gekomen. Uit de interviews blijkt dat werknemers met een arbeidsbeperking vaak onder hun niveau werken en niet alle kansen krijgen die ze zouden willen om door te stromen. De motivatie om meer uitdaging aan te gaan, is aanwezig bij deze werknemers. Toch mogen zij in de praktijk op de werkvloer minder voor zichzelf bepalen, worden zij beperkt in hun takenpakket en moeten ze vaker toestemming vragen aan een leidinggevende.

Op basis van dit onderzoek wordt aan werkgevers aangeraden om te kijken waar werknemers met een arbeidsbeperking meer uitdaging in vinden en wat zij ervoor nodig hebben om dit te kunnen. Dit kan worden gedaan in een gesprek met de werknemer en eventueel een jobcoach. De werknemer zelf is immers vaak degene die het beste weet wat nodig is om optimaal te presteren. Een kleine aanpassing of iets meer vrijheid kan al zorgen voor een betere werkbeleving.

Geconcludeerd kan worden dat het grootste verschil tussen werknemers met arbeidsbeperking en werknemers zonder arbeidsbeperking het verschil in werkdruk is. De werknemers zonder arbeidsbeperking ervaren meer werkdruk en bij hen heeft werkdruk tevens een grotere, positieve invloed op bevoegenheid dan bij werknemers met een arbeidsbeperking.

Naast dit verschil tussen werknemers met arbeidsbeperking en hun collega's zonder arbeidsbeperking zijn er niet veel verschillen tussen hen gevonden. Omdat een groot deel van de verwachte verschillen in dit onderzoek niet zijn aangetoond, kan geconcludeerd worden dat werknemers met en werknemers zonder een arbeidsbeperking op een soortgelijke manier hun werk beleven. De meeste onderwerpen die aan bod zijn gekomen in de interviews worden door beide groepen werknemers gelijk gewaardeerd. Opvallend is de kracht die werknemers met een arbeidsbeperking uitstralen in interviews als

zij het hebben over meer uitdaging, gelijkheid, dat zij graag hard werken en van toegevoegde waarde zijn voor de bedrijven in Nederland.

## Literatuurlijst

- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The job demands-resources model: State of the art. *Journal of managerial psychology*, 22(3), 309-328.
- Bakker, A. B., Demerouti, E., Euwema, M. C. (2005). Job Resources Buffer the Impact of Job Demands on Burnout. *Journal of Occupational Health Psychology*, 10(2), 170-180.
- Bakker, A. B., Demerouti, E., & Verbeke, W. (2004). Using the job demands-resources model to predict burnout and performance. *Human Resource Management: Published in Cooperation with the School of Business Administration, The University of Michigan and in alliance with the Society of Human Resources Management*, 43(1), 83-104.
- Bakker, A. B., Hakanen, J. J., Demerouti, E., & Xanthopoulou, D. (2007). Job resources boost work engagement, particularly when job demands are high. *Journal of educational psychology*, 99(2), 274.
- Bateman, N., Nikolopoulos, T. P., Robinson, K., & O'donoghue, G. M. (2000). Impairments, disabilities, and handicaps after acoustic neuroma surgery. *Clinical Otolaryngology & Allied Sciences*, 25(1), 62-65.
- Camfield, C. S., & Camfield, P. R. (2007). Long-term social outcomes for children with epilepsy. *Epilepsia*, 48, 3-5.
- Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F., & Schaufeli, W. B. (2001). The job demands-resources model of burnout. *Journal of Applied psychology*, 86(3), 499.
- De Vries, S., Nuijens, M., Gründemann, R., De Bruin, M., & Willemsen, M. (2002). Deuren open voor doelgroepen: participatie van vrouwen, allochtonen, gehandicapten en ouderen. Hoofddorp: TNO.
- Eisenberger, R., Fasolo, P., & Davis-LaMastro, V. (1990). Perceived organizational support and employee diligence, commitment, and innovation. *Journal of applied psychology*, 75(1), 51.
- Goodman, S. A., & Svyantek, D. J. (1999). Person-organization fit and contextual performance: Do shared values matter. *Journal of Vocational Behavior*, 55, 254-275.
- Kim, H., & Stoner, M. (2008). Burnout and turnover intention among social workers: Effects of role stress, job autonomy and social support. *Administration in Social work*, 32(3), 5-25.
- Kristof-Brown, A. L., Zimmerman, R. D., & Johnson, E. C. (2005). Consequences of individuals' fit at work: A meta-analysis of person-job, person-organization, person-group, and person-supervisor fit. *Personnel Psychology*, 58, 281-342.
- Mauno, S., Kinnunen, U., & Ruokolainen, M. (2007). Job demands and resources as antecedents of work engagement: A longitudinal study. *Journal of vocational behavior*, 70(1), 149-171.

- Nielsen, K., & Abildgaard, J.S. (2012). The development and validation of a job crafting measure for use with blue-collar workers. *Work & Stress*, 26, 365-384.
- Peeters, M. C. W., Buunk, P. B., & Schaufeli, W. B. (1995). Social interactions and Feelings of Inferiority: Among correlational officers: A daily Event-Recording Approach. *Journal of Applied Social Psychology*, 25(12).
- Rijksoverheid (z.d.) *Wijzigingen Wajong*. Geraadpleegd op 7 oktober 2018, van <https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/wajong/inhoud/wijzigingen-wajong-2015>
- Rijksoverheid (z.d.) *stimulering werkgevers aannemen mensen met arbeidsbeperking*. Geraadpleegd op 3 januari 2019, van <https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/werken-met-arbeidsbeperking/stimulering-werkgevers-aannemen-mensen-met-arbeidsbeperking>
- Rook, K. S. (1984). Research on social support, loneliness, and social isolation: Toward an integration. *Review of Personality & Social Psychology*.
- Rousseau, V., & Aubé, C. (2010). Social support at work and affective commitment to the organization: The moderating effect of job resource adequacy and ambient conditions. *The Journal of Social Psychology*, 150(4), 321-340.
- Schaufeli, W. B. (2011). Sustainability from a psychological perspective: A matter of fit (in Dutch). In Schouten & Nelissen (2011). *Ten minste houdbaar tot. Over urgentie van duurzame inzetbaarheid in Nederland*. Zaltbommel: Thema.
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Bevlogenheid: Een begrip gemeten. *Gedrag & Organisatie* 2004-17, nr. 2.
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2010). Defining and measuring work engagement: Bringing clarity to the concept. *A Handbook of essential theory and Research*.
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 25(3), 293-315.
- Schur, L. (2002). The difference a job makes: The effects of employment among people with disabilities. *Journal of Economic Issues*, 36(2), 339-347.
- Sorée, V. (2010). Het Verdrag van de Verenigde Naties inzake de Rechten van Personen met een Handicap als sleutel tot meer Kwaliteit van Bestaan. *Ethiek & Maatschappij*, 13(4), 141-161.
- Sociaal cultureel planbureau, (2018). *van sociale werkvoorziening naar participatiewet*. Geraadpleegd

van:

[https://www.scp.nl/Publicaties/Alle\\_publicaties/Publicaties\\_2018/Van\\_sociale\\_werkvoorziening\\_naar\\_Participatiewet](https://www.scp.nl/Publicaties/Alle_publicaties/Publicaties_2018/Van_sociale_werkvoorziening_naar_Participatiewet)

- Tadić, M., Bakker, A. B., & Oerlemans, W. G. (2015). Challenge versus hindrance job demands and well-being: A diary study on the moderating role of job resources. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 88(4), 702-725.
- Tournier, T. (2014). Arbeidsparticipatie van kwetsbare groepen: droom of daadwerkelijk te realiseren?. *Tijdschrift voor gezondheidswetenschappen*, 92(5), 184-185.
- Van Veldhoven, M., Meijman, T. F., Broersen, J. P. J., & Fortuin, R. J. (2002). The Questionnaire on the Experience and Assessment of Work (QEEW) [in Dutch]. Amsterdam: SKB.
- 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(3), 235-244.
- Ybema, J. F., Koopman, A., & Peeters, M. (2018). Working in sheltered employment: A weekly diary study. *Manuscript ingediend voor publicatie*.
- Zoer, I., De Graaf, L., Kuijer, P. F. M., Prinzie, P., Hoozemans, M. J. M., Frings-Dresen, M. H. W. (2012). Matching work capacities and demands at job placement in employees with disabilities. *Work*, 42.



## **Bijlagen.**

### **Bijlage 1** *Informed consent en interviewschema werknemers*

Beste meneer/mevrouw,

Graag nodigen wij je uit om deel te nemen aan ons onderzoek over hoe jonge werkenden aankijken tegen hun werk. Om hier een beeld van te krijgen houden we interviews met jonge werkenden. Een deel van deze jongeren heeft een arbeidshandicap. Het doel is om handvatten te krijgen voor succesvolle integratie van jonge arbeidsgehandicapten in reguliere bedrijven. Het interview duurt ongeveer 40 minuten. Het interview zal bestaan uit een aantal open vragen en een aantal gesloten vragen waarop je antwoord kunt geven op een schaal van nooit tot altijd.

Door hieronder je handtekening te zetten verklaar je dat:

- je de gegeven informatie over het onderzoek hebt begrepen
- je toestemming geeft voor deelname aan dit onderzoek
- jouw deelname aan het onderzoek geheel vrijwillig is
- je weet dat je altijd mag stoppen met het interview
- Dit interview gebruikt mag worden voor wetenschappelijk onderzoek en publicaties
- je weet dat alle informatie uit dit interview vertrouwelijk behandeld en anoniem verwerkt wordt
- je weet dat informatie uit dit interview niet bij je begeleider, leidinggevenden, collega's of UWV terecht zal komen
- je weet dat er geen uitspraken worden gedaan waarbij jouw naam genoemd wordt.

Als je vragen hebt, kun je deze altijd aan ons stellen.

Bij voorbaat dank,

Saskia Neuteboom, Inez Lommen en Lucelot Triebels

.....  
Handtekening

.....  
Datum

.....  
Plaats

## Interviewschema

Tijd	Inhoud
00.00-03.00	<p>Inleiding</p> <ul style="list-style-type: none"><li>○ Voorstellen: Saskia Neuteboom, Inez Lommen, Lucelot Triebels (2/3 aanwezig), studentes aan de Universiteit Utrecht, opleiding Psychologie</li><li>○ Warming up: Medewerking wordt op prijs gesteld</li><li>○ Onderwerp: Afstuderen</li><li>○ Opdrachtgever: Universiteit Utrecht</li><li>○ Doel: Inzicht verkrijgen in de werkbeleving van jonge werkenden</li><li>○ Duur interview: 40 minuten</li><li>○ Soorten vragen: Open en gesloten vragen</li><li>○ Rapportage: Schriftelijk en opname (toestemming vragen)</li><li>○ Anonimiteit: Antwoorden zijn geheel anoniem en zullen niet gedeeld worden met derden. De antwoorden zullen ook niet gedeeld worden met UWV en uw leidinggevende</li><li>○ Vragen: Heb je nog vragen?</li></ul>

<p>03.00- 04.00</p>	<p>KERN: interviewschema</p> <p>Persoonlijke gegevens</p> <p><i>De volgende vragen gaan over uw persoonlijke situatie</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>o Hoe oud ben je?</li> <li>o Ben je een man of een vrouw? <ul style="list-style-type: none"> <li>o Man</li> <li>o Vrouw</li> </ul> </li> <li>o Wat is de hoogste schoolopleiding die je hebt afgerond? <ul style="list-style-type: none"> <li>o Geen opleiding</li> <li>o Basisonderwijs</li> <li>o Praktijkonderwijs</li> <li>o Speciaal onderwijs</li> <li>o VMBO/MAVO</li> <li>o Havo</li> <li>o VWO</li> <li>o MBO niveau 1</li> <li>o MBO niveau 2/3/4</li> <li>o HBO</li> <li>o Universiteit</li> </ul> </li> </ul>
<p>04.00- 07.00</p>	<p><i>Aard van het werk</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>o Hoe lang werk je in je huidige functie?</li> <li>o Hoeveel uur per week werk je volgens je contract?</li> <li>o Hoeveel uur per week werk je daadwerkelijk?</li> <li>o Wat voor werk doe je? Welke taken voer je uit?</li> <li>o Wat vind je leuk aan je werk?</li> <li>o Wat vind je minder leuk aan je werk?</li> </ul>

<p>07.00- 10.00</p>	<p><i>Construct 1: Werkdruk</i></p> <p>1 = nooit, 2 = soms, 3 = regelmatig, 4 = vaak, 5 = altijd</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>o Moet je heel snel werken?</li> <li>o Moet je erg veel werk doen?</li> <li>o Heb je voldoende tijd om je werk af te krijgen?</li> </ul>
<p>10.00- 13.00</p>	<p><i>Construct 2: Autonomie</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>o Waarover mag je zelf beslissingen nemen in je werk?</li> </ul> <p>1 = nooit, 2 = soms, 3 = regelmatig, 4 = vaak, 5 = altijd</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>o Besluit je zelf hoe je je werk uitvoert?</li> <li>o Mag je zelf bepalen in welke volgorde je je werk uitvoert?</li> <li>o Heb je de vrijheid om problemen op het werk zelf op te lossen?</li> </ul>
<p>13.00- 17.00</p>	<p><i>Construct 3: Sociale steun</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>o Wat vind je van de samenwerking met je collega's? En met je leidinggevende? (Voor de tweede doelgroep: Heb je een interne coach of werkbegeleider? Wat doet die begeleider? Heeft hij voldoende tijd voor je?)</li> </ul> <p>1 = nooit, 2 = soms, 3 = regelmatig, 4 = vaak, 5 = altijd</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>o Hebben je collega's aandacht voor hoe het met je gaat?</li> <li>o Helpen je collega's je bij een bepaalde taak als het nodig is?</li> <li>o Laat je leidinggevende merken dat hij/zij waardering heeft voor de manier waarop je je werk doet?</li> <li>o Geeft je leidinggevende je advies over hoe je iets moet aanpakken?</li> </ul>

<p>17.00- 21.00</p>	<p><i>Construct 4: Person-Job fit</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Past dit werk goed bij je? Kun je een voorbeeld geven?</li> </ul> <p>1 = nooit, 2 = soms, 3 = regelmatig, 4 = vaak, 5 = altijd</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Hoe vaak heb je het gevoel dat een andere baan beter bij je past?</li> <li>○ Heb je het gevoel dat je dingen mist in je baan?</li> <li>○ Hoe vaak heb je het gevoel dat je dit werk nog lange tijd wilt blijven doen?</li> </ul>
<p>21.00- 25.00</p>	<p><i>Construct 5: Affectieve betrokkenheid</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Betekent de organisatie veel voor je?</li> </ul> <p>1 = nooit, 2 = soms, 3 = regelmatig, 4 = vaak, 5 = altijd</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Voel je je thuis in de organisatie?</li> <li>○ Ervaar je de problemen van deze organisatie als je eigen problemen?</li> <li>○ Voel je je gehecht aan de organisatie?</li> </ul>
<p>25.00- 29.00</p>	<p><i>Construct 6: Job Crafting</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Probeer je wel eens om zelf wat aan je werk te veranderen? Zo ja, wat dan (bijv. andere taken, andere collega's)?</li> </ul> <p>1 = nooit, 2 = soms, 3 = regelmatig, 4 = vaak, 5 = altijd</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Pas je je werk aan zodat het beter bij je past?</li> <li>○ Breng je veranderingen aan in je werk zodat je beter kan presteren?</li> <li>○ Pas je je werk aan zodat dit beter aansluit bij wat je belangrijk vindt?</li> </ul>
<p>29.00- 32.00</p>	<p><i>Construct 7: Bevlogenheid</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Ben je trots op het werk dat je doet?</li> </ul> <p>1 = nooit, 2 = soms, 3 = regelmatig, 4 = vaak, 5 = altijd</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Bruis je van energie op het werk?</li> <li>○ Ga je helemaal op in je werk?</li> <li>○ Ben je enthousiast over je baan?</li> </ul>

<p>32.00- 35.00</p>	<p><i>Construct 8: Vaardigheden, match</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Past dit werk bij je vaardigheden?</li> </ul> <p>1 = nooit, 2 = soms, 3 = regelmatig, 4 = vaak, 5 = altijd</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Heb je genoeg kennis en vaardigheden om je werk goed te doen?</li> <li>○ Kun je met je huidige vaardigheden voldoen aan de eisen van je werk?</li> <li>○ Passen je kennis en vaardigheden goed bij het werk dat je doet?</li> </ul>
<p>35.00- 38.00</p>	<p><i>Construct 9: Werkprestatie</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Vind je dat je goed presteert op het werk? Kun je een voorbeeld geven?</li> </ul> <p>1 = nooit, 2 = soms, 3 = regelmatig, 4 = vaak, 5 = altijd</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Lukt het je om je werk zo te plannen, dat het op tijd af is?</li> <li>○ Lukt het je om je werk goed uit te voeren met zo min mogelijk tijd en inspanning?</li> <li>○ Lukt het je om hoofdzaken van bijzaken te scheiden?</li> </ul>
<p>38.00- 42.00</p>	<p><i>Construct 10: Arbeidshandicap</i></p> <p>We doen dit onderzoek bij verschillende groepen jonge werkenden, waaronder ook jongeren met een arbeidshandicap. Heb je een beperking of arbeidshandicap?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Ja</li> <li>○ Nee</li> <li>○ Weet ik niet</li> <li>○ Wil ik niet zeggen</li> </ul> <p>Wat is de aard van die beperking? Meer antwoorden zijn mogelijk.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Lichamelijk</li> <li>○ Verstandelijk of leerproblemen</li> <li>○ Sociaal functioneren of persoonlijk</li> <li>○ Anders, namelijk ...</li> </ul>

42.00-

45.00

### *Afsluiting*

- We hebben zojuist aan de hand van een heleboel vragen die we zelf konden bedenken geprobeerd een beeld te krijgen van wat je van jouw werk vindt. Het kan zijn dat we hierbij belangrijke aspecten hebben gemist. Is dat zo? Zo ja, wat? Wat zou je nog kwijt willen over hoe je jouw werk ervaart?
  
- *Opmerkingen:* zijn er nog zaken die van belang kunnen zijn voor dit interview?
- *Toestemming vragen voor het benaderen van leidinggevende:* Ons onderzoek gaat om de werkbeleving en hierbij heb ik gevraagd naar verschillende factoren, waaronder sociale steun van collega's en leidinggevende. Mag ik jouw directe collega of leidinggevende ook hierover een paar vragen stellen? Gegevens uit dit interview zullen niet met hem of haar besproken worden
- *Gegevensverwerking:* de gegevens worden geheel anoniem verwerkt in een onderzoeksverslag
- *Bedanken:* bijdrage, tijd en moeite

## **Bijlage 2** *Informed consent en vragenlijst werknemer*

Beste deelnemer aan het onderzoek,

Graag nodigen wij je uit om deel te nemen aan ons onderzoek over hoe jonge werkenden aankijken tegen hun werk. Om hier een beeld van te krijgen sturen wij vragenlijsten naar en houden wij interviews met jonge werkenden. Het doel is om handvaten te krijgen voor succesvolle integratie van jonge medewerkers. De vragenlijst zal ongeveer 15 á 20 minuten van je tijd in beslag nemen. De vragenlijst zal bestaan uit een aantal open vragen en een aantal gesloten vragen waarop je antwoord kunt geven op een schaal van "nooit" tot "altijd".

Door hieronder te klikken op "ik ga akkoord", verklaar je dat:

- je de gegeven informatie over het onderzoek hebt begrepen
- je toestemming geeft voor deelname aan dit onderzoek
- jouw deelname aan het onderzoek geheel vrijwillig is
- je weet dat je altijd mag stoppen met de vragenlijst
- deze vragenlijst gebruikt mag worden voor wetenschappelijk onderzoek en publicaties
- je weet dat alle informatie uit deze vragenlijst vertrouwelijk behandeld en anoniem verwerkt wordt
- je weet dat informatie uit deze vragenlijst niet bij je begeleider, leidinggevenden, collega's of UWV terecht zal komen
- je weet dat er geen uitspraken worden gedaan waarbij jouw naam genoemd wordt

Mochten er nog vragen of onduidelijkheden zijn over het onderzoek, kun je contact opnemen met Lucelot Triebels via telefoonnummer 0622472486 of via de mail [l.triebels@students.uu.nl](mailto:l.triebels@students.uu.nl).

Bij voorbaat dank,

Inez Lommen, Saskia Neuteboom en Lucelot Triebels

- Ik ga akkoord
- Ik ga niet akkoord



- o Hoe oud ben je?
- o Ben je een man of een vrouw?
  - o Man
  - o Vrouw
- o Wat is de hoogste schoolopleiding die je hebt afgerond?
  - o Geen opleiding
  - o Basisonderwijs
  - o Praktijkonderwijs
  - o Speciaal onderwijs
  - o VMBO/MAVO
  - o Havo
  - o VWO
  - o MBO niveau 1
  - o MBO niveau 2/3/4
  - o HBO
  - o Universiteit

*Aard van het werk*

- o Hoe lang werk je in je huidige functie?
- o Hoeveel uur per week werk je volgens je contract?
- o Hoeveel uur per week werk je daadwerkelijk?
- o Wat voor werk doe je? Welke taken voer je uit?
- o Wat vind je leuk aan je werk?
- o Wat vind je minder leuk aan je werk?

Hieronder staan enkele vragen over je werk. Geef aan hoe vaak dit voorkomt.

Nooit   Soms   Regelmatig   Vaak   Altijd

Moet je heel snel werken?

Moet je erg veel werk doen?

Heb je voldoende tijd om je werk af te krijgen?

Waarover mag je zelf beslissingen nemen in je werk?

Hieronder staan enkele vragen over je werk. Geef aan hoe vaak dit voorkomt.

Nooit Soms Regelmatig Vaak Altijd

Besluit je zelf hoe je jouw werk uitvoert?

Mag je zelf bepalen in welke volgorde je jouw werk uitvoert?

Heb je de vrijheid om problemen op het werk zelf op te lossen?

Wat vind je van de samenwerking met je collega's? En met je leidinggevende?

Heb je een interne coach of werkbegeleider? Wat doet die begeleider? Heeft hij voldoende tijd voor jou?

Hieronder staan enkele vragen over je werk. Geef aan hoe vaak dit voorkomt.

Nooit Soms Regelmatig Vaak Altijd

Hebben je collega's aandacht voor hoe het met je gaat?

Helpen je collega's je bij een bepaalde taak als het nodig is?

Laat je leidinggevende merken dat hij/zij waardering heeft voor de manier waarop je je werk doet?

Geeft je leidinggevende je advies over hoe je iets moet aanpakken?

Past dit werk goed bij je? Kun je een voorbeeld geven?

Hieronder staan enkele vragen over je werk. Geef aan hoe vaak dit voorkomt.

Nooit Soms Regelmatig Vaak Altijd

Hoe vaak heb je het gevoel dat een andere baan beter bij je past?

Heb je het gevoel dat je dingen mist in je baan?

Hoe vaak heb je het gevoel dat je dit werk nog lange tijd wilt blijven doen?

Betekent de organisatie veel voor je?

Hieronder staan enkele vragen over je werk. Geef aan hoe vaak dit voorkomt.

Nooit Soms Regelmatig Vaak Altijd

Voel je je thuis in de organisatie?

Ervaar je de problemen van deze organisatie als je eigen problemen?

Voel je je gehecht aan de organisatie?

Probeer je wel eens om zelf wat aan je werk te veranderen? Zo ja, wat dan (bijvoorbeeld andere taken, andere collega's)?

Hieronder staan enkele vragen over je werk. Geef aan hoe vaak dit voorkomt.

Nooit Soms Regelmatig Vaak Altijd

Pas je je werk aan zodat het beter bij je past?

Breng je veranderingen aan in je werk zodat je beter kan presteren?

Pas je je werk aan zodat dit beter aansluit bij wat jij belangrijk vindt?

Ben je trots op het werk dat je doet?

Hieronder staan enkele vragen over je werk. Geef aan hoe vaak dit voorkomt.

Nooit Soms Regelmatig Vaak Altijd

Bruis je van energie op het werk?

Ga je helemaal op in je werk?

Ben je enthousiast over je baan?

Past dit werk bij jouw vaardigheden?

Hieronder staan enkele vragen over je werk. Geef aan hoe vaak dit voorkomt.

Nooit Soms Regelmatig Vaak Altijd

Heb je genoeg kennis en vaardigheden om je werk goed te doen?

Kun je met je huidige vaardigheden voldoen aan de eisen van je werk?

Passen je kennis en vaardigheden goed bij het werk dat je doet?

Vind je dat je goed presteert op het werk? Kun je een voorbeeld geven?

Hieronder staan enkele vragen over je werk. Geef aan hoe vaak dit voorkomt.

Nooit Soms Regelmatig Vaak Altijd

Lukt het je om je werk zo te plannen dat het op tijd af is?

Lukt het je om je werk goed uit te voeren met zo min mogelijk tijd en inspanning?

Lukt het je om hoofdzaken van bijzaken te scheiden?

We doen dit onderzoek bij verschillende groepen jonge werkenden, waaronder ook jongeren met arbeidshandicap.

Heb je een beperking of arbeidshandicap?

- Ja
- Nee

- Weet ik niet
- Wil ik niet zeggen

Wat is de aard van die beperking? Meer antwoorden zijn mogelijk.

- Lichamelijk
- Verstandelijk of leerproblemen
- Psychisch
- Anders, namelijk...

### **Bijlage 3** *Informed consent en vragenlijst leidinggevende*

Beste meneer/mevrouw,

Graag nodigen wij u uit om deel te nemen aan ons onderzoek over hoe jonge werkenden aankijken tegen hun werk. Dit is een onderzoek vanuit de Universiteit Utrecht, uitgevoerd door studenten van de Universiteit Utrecht. Het doel is om handvatten te krijgen voor succesvolle integratie van jonge arbeidsgehandicapten in reguliere bedrijven.

De doelgroep voor dit onderzoek zijn jonge werkenden met arbeidshandicap en jonge werkenden zonder arbeidshandicap. Hier valt uw werknemer ook onder. Deze vragenlijst betreft [{m://ExternalDataReference}](#). Deze is door ons geïnterviewd en heeft ons toestemming gegeven om u te benaderen met vragen over zijn/haar functioneren. De vragenlijst neemt ongeveer 5 á 10 minuten van uw tijd in beslag.

Door hieronder op 'ik ga akkoord' te klikken, verklaart u dat:

- u de gegeven informatie over het onderzoek heeft begrepen;
- u toestemming geeft voor deelname aan dit onderzoek;
- uw deelname aan het onderzoek geheel vrijwillig is;
- u weet dat u altijd mag stoppen met de vragenlijst;
- de gegevens die u invult gebruikt mogen worden voor wetenschappelijk onderzoek en publicaties;
- u weet dat alle informatie uit dit onderzoek vertrouwelijk behandeld en anoniem verwerkt wordt;
- u weet dat informatie die u geeft niet bij de betreffende medewerker, uw werkgever of UWV terecht zal komen;
- u weet dat er geen uitspraken worden gedaan die tot u of uw medewerker persoonlijk herleidbaar zijn.

Mochten er nog vragen of onduidelijkheden zijn over het onderzoek, kunt u contact opnemen met Lucelot Triebels via telefoonnummer 0622472486 of via de mail [l.triebels@students.uu.nl](mailto:l.triebels@students.uu.nl)

Bij voorbaat dank,

Inez Lommen, Saskia Neuteboom en Lucelot Triebels

- Ik ga akkoord
- Ik ga niet akkoord

Wat is uw geslacht?

- Man
- Vrouw

Wat is uw leeftijd?

Wat is uw functie?

- Leidinggevende
- Begeleider
- Directe college
- Anders, namelijk...

In dit eerste deel zult u een aantal stelling zien waarbij u antwoord dient te geven in hoeverre dit van toepassing is op  $\{m://ExternalDataReference\}$ . U kunt kiezen tussen de antwoordopties 1="nooit" tot 5="altijd".

Nooit   Soms   Regelmatig   Vaak   Altijd

Collega's van deze medewerker hebben aandacht voor zijn/haar gevoelens

Collega's van deze medewerker helpen hem/haar bij een bepaalde taak als het nodig is

Ik laat merken dat ik waardering heb voor de manier waarop deze medewerker zijn/haar werk doet

Ik geef deze medewerker advies over hoe hij/zij iets moet aanpakken

De volgende vragen hebben betrekking op  $\{m://ExternalDataReference\}$ . Houd deze werknemer in gedachten terwijl u antwoord geeft.

In hoeverre bent u het eens met onderstaande stellingen?

Helemaal niet mee eens	Niet mee eens	Neutraal	Mee eens	Helemaal mee eens
------------------------------	---------------------	----------	-------------	-------------------------

Het werk van deze medewerker is speciaal voor hem/haar op maat gemaakt

Het werk van deze medewerker bestaat uit eenvoudige taken

Het werk van deze medewerker is sterk gestructureerd

De volgende stellingen hebben betrekking op  $\{m://ExternalDataReference\}$ . Houd deze werknemer in gedachten terwijl u antwoord geeft.

Hoe vaak vertoont de betreffende werknemer onderstaand gedrag?

Nooit Soms Regelmatig Vaak Altijd

Deze medewerker past het werk aan zodat het beter bij hem/haar past

Deze medewerker brengt veranderingen aan in het werk zodat hij/zij beter kan presteren

Deze medewerker past het werk aan zodat dit beter aansluit bij wat hij/zij belangrijk vindt

Als deze medewerker de mogelijkheid krijgt om iets extra's te doen, dan grijpt hij/zij de kans

Deze medewerker zorgt ervoor dat het werk zo min mogelijk belastend is

In het tweede deel zult u, net als in het eerste deel, een aantal stellingen zien, waarbij u dient aan te geven in hoeverre dit van toepassing is op  $\{m://ExternalDataReference\}$ . U kunt kiezen tussen de antwoordopties 1="helemaal niet mee eens" tot 5="helemaal mee eens".

Helemaal niet mee eens	Niet mee eens	Neutraal	Mee eens	Helemaal mee eens
------------------------------	---------------------	----------	-------------	----------------------

Ik vind dat deze baan bij deze medewerker past



Ik heb de indruk dat deze medewerker dingen mist in zijn/haar baan

Ik heb de indruk dat deze medewerker zich thuis voelt in de organisatie

Deze medewerker past heel goed in de organisatie

Met de huidige capaciteiten van deze medewerker kan hij/zij voldoen aan de eisen die het werk stelt

Deze medewerker beschikt over voldoende kennis en vaardigheden om het werk goed te doen

De volgende stellingen hebben betrekking op  $\{m://ExternalDataReference\}$ . Houd deze werknemer in gedachten terwijl u antwoord geeft.

In hoeverre bent u het eens met onderstaande stellingen?

Helemaal niet mee eens	Niet mee eens	Neutraal	Mee eens	Helemaal mee eens
------------------------------	---------------------	----------	-------------	-------------------------

Het lukt deze medewerker om het werk zo te plannen, dat het op tijd af is

Het lukt deze medewerker om het werk goed uit te voeren met zo min mogelijk tijd en inspanning

Het lukt deze medewerker om hoofdzaken van bijzaken te scheiden

Deze medewerker voldoet aan de algemene normen voor goede prestaties

Deze medewerker behaalt de doelen van zijn/haar functie

De medewerker kan meer aan dan er van hem/haar gevraagd wordt

De volgende vragen hebben betrekking op  $\{m://ExternalDataReference\}$ . Houd deze werknemer in gedachten terwijl u antwoord geeft.

We doen dit onderzoek bij verschillende groepen jonge werkenden, waaronder ook jongeren met arbeidshandicap.

Heeft deze medewerker een beperking of arbeidshandicap

- Ja
- Nee
- Weet ik niet
- Wil ik niet zeggen

Wat is de aard van die beperking? Meer antwoorden zijn mogelijk.

- Lichamelijk
- Verstandelijk of leerproblemen
- Psychisch
- Anders, namelijk...

Ruimte voor opmerkingen

## **Bijlage 4** *Reflectieverslag*

Om meer inzicht te krijgen in de werkbeleving van werknemers met een arbeidsbeperking hebben wij veel onderzoek gedaan buiten de universiteits muren. Dit was voor ons een super leerzame ervaring, omdat wij hierdoor bij allerlei bedrijven hebben binnen gekeken, met verschillende organisatieculturen en structuren, waar wij anders nooit zomaar zouden zijn geweest. Wij hebben hierdoor niet alleen kennis voor ons onderzoek kunnen opdoen, maar ook een idee gekregen van wat voor soort bedrijfsstructuren er bestaan in Nederland.

Niet alleen hebben wij geleerd van de bedrijven zelf, maar ook van de verhalen van de werknemers met een arbeidsbeperking. Het stukje context dat zij konden bieden in de interviews was van grote waarde voor ons. Door hun verhalen konden wij de resultaten van ons onderzoek veel beter in de praktijk plaatsen en hebben wij de stand van zaken omtrent de participatiewet in Nederland beter leren kennen.

Niet alleen door de interviews, maar ook door het contact en de uitnodigingen die wij hebben ontvangen van organisaties hebben wij meer inzicht kunnen verkrijgen in het grotere geheel. Zo zijn wij uitgenodigd door Emma at Work bij de Club van 100 met het thema Werk, via onze scriptiebegeleider. Van deze dag hebben wij ontzettend veel geleerd en zijn de verschillende kanten van zowel gemeente, bedrijven, organisaties die zich inzetten voor arbeidsparticipatie en werknemers/werklozen met een arbeidsbeperking zelf goed belicht. Ook hebben wij daar flink kunnen netwerken.

Netwerken, bellen en goed (mail)contact houden met organisaties en participanten was een grote uitdaging. Problemen waar wij hier tegenaan liepen waren bijvoorbeeld het late antwoorden of niet reageren. Als we wel een reactie kregen, moest ons verzoek vaak nog door een vergadering of voorbij allerlei managers die ons goedkeuring moesten verlenen. Ook hebben wij een flink aantal participanten verloren vanwege de feestdagen. Eind november en de decembermaand was voor veel bedrijven een drukke periode, waardoor ons onderzoek vaak aan de kant werd geschoven. Januari was dan weer een maand waar veel werk ingehaald moest worden. De tijd waarin wij onze participanten moesten werven was daarom niet ideaal. Als we het onderzoek over zouden doen zouden wij of meer tijd nemen voor interviews, of in een andere periode gaan interviewen.

Toch hebben wij ook veel contact gehad met enthousiaste bedrijven en werknemers, die maar al te graag hun steentje wilden bijdragen aan ons onderzoek. Ook aan onze eigen warme contacten met een groot netwerk van sociale ondernemingen hebben wij veel gehad. Deuren gaan veel sneller en makkelijker open als je iemand (via via) persoonlijk kent.

Een fijne ervaring was dat wij meestal heel hartelijk werden ontvangen, waardoor wij ons erg welkom voelden bij organisaties of participanten. Als wij bij een organisatie arriveerden, kregen wij

verschillende keren eerst een rondleiding en informatie van onze contactpersoon, werkgever, jobcoach en incidenteel ook van de participant zelf. Hierdoor hebben wij een nog beter beeld gekregen van de situatie waarin bedrijven en werknemers verkeren.

Tijdens het runnen van onze data zijn wij in het begin wel tegen moeilijkheden aangelopen. We hadden het ons zelf vrij lastig gemaakt met 10 hypotheses en moeilijke analyses. Wij hebben hierbij gelukkig genoeg ondersteuning gekregen van onze scriptiebegeleider, waardoor uiteindelijk alles goed gelukt is. Van dit proces hebben wij veel geleerd over SPSS, het runnen van data en de voorbereiding hiervan.

Tot slot zijn wij alle drie heel enthousiast begonnen aan dit onderzoek en kunnen wij nou zeggen dat wij dit onderzoek ook enthousiast af zullen sluiten. Alle drie was dit onderwerp onze eerste keus en hebben wij met veel plezier samengewerkt. We konden elkaar goed aanvullen en hebben elkaar in alles geholpen en veel samen gedaan. Een voorbeeld van ons enthousiasme is dat we, zeker in het begin, alle drie graag meegingen naar organisaties, ook al was het niet nodig om daar met drieën heen te gaan. Als overige persoon kon je altijd wel aan een deel van de scriptie werken, maar kreeg je tegelijkertijd wel een goed beeld van de organisatie en werknemers.

Al met al zijn wij blij met het resultaat en hopen met ons onderzoek meer wetenschappelijk inzicht te kunnen bieden in de werkbeleving van werknemers met een arbeidsbeperking.

## Bijlage 5 Syntax

**\*Omscholen en samenvoegen van de schalen. Schaal 'Werkdruk 3,' 'Person-Job Fit 1' en 'Person-Job Fit 2' zijn omgeschoold.**

**\*B\_ gaat om de Beperkten-file. C\_ gaat om de collega's-File. LB\_ en LC\_ gaan om de leidinggevenden.**

DATASET ACTIVATE beperkten.

RECODE B\_Werkdruk3 B\_PJFit1 B\_PJFit2 (1=5) (5=1) (4=2) (2=4) (3=3).

EXECUTE.

COMPUTE B\_AutonomieToT=(B\_Autonomie1+B\_Autonomie2+B\_Autonomie3)/3.

EXECUTE.

COMPUTE B\_SocSteun=(B\_SocialeSteun1+B\_SocialeSteun2+B\_SocialeSteun3+B\_SocialeSteun4)/4.

EXECUTE.

COMPUTE B\_PJFitToT=(B\_PJFit1+B\_PJFit2+B\_PJFit3)/3.

EXECUTE.

COMPUTE B\_AfBetrToT=(B\_AfBetr1+B\_AfBetr2+B\_AfBetr3)/3.

EXECUTE.

COMPUTE B\_JobCrToT=(B\_JobCr1+B\_JobCr2+B\_JobCr3)/3.

EXECUTE.

COMPUTE B\_BevlogenheidToT=(B\_Bevlogenheid1+B\_Bevlogenheid2+B\_Bevlogenheid3)/3.

EXECUTE.

COMPUTE B\_VaardighedenToT=(B\_Vaardigheden1+B\_Vaardigheden2+B\_Vaardigheden3)/3.

EXECUTE.

COMPUTE B\_WerkdrukToT=(B\_Werkdruk1+ B\_Werkdruk2)/2.

EXECUTE.

DATASET ACTIVATE Collega's.

RECODE C\_Werkdruk3 C\_PJFit1 C\_PJFit2 (5=1) (1=5) (2=4) (4=2) (3=3).

EXECUTE.

COMPUTE C\_AutonomieToT=(C\_Autonomie1+C\_Autonomie2+C\_Autonomie3)/3.

EXECUTE.

COMPUTE C\_SocSteunToT=(C\_Socialesteun1+C\_Socialesteun2+C\_Socialesteun3+C\_Socialesteun4)/4.

EXECUTE.

```
COMPUTE C_WerkdrukToT=(C_Werkdruk1+ C_Werkdruk2)/2.  
EXECUTE.
```

```
COMPUTE C_PJFitToT=(C_PJFit1+C_PJFit2+C_PJFit3)/3.  
EXECUTE.
```

```
COMPUTE C_AfBetrToT=(C_AfBetr1+C_AfBetr2+C_AfBetr3)/3.  
EXECUTE.
```

```
COMPUTE C_JobCrToT=(C_JobCr1+C_JobCr2+C_JobCr3)/3.  
EXECUTE.
```

```
COMPUTE C_BevlogenheidToT=(C_Bevlogenheid1+C_Bevlogenheid2+C_Bevlogenheid3)/3.  
EXECUTE.
```

```
COMPUTE C_VaardighedenToT=(C_Vaardigheden1+C_Vaardigheden2+C_Vaardigheden3)/3.  
EXECUTE.
```

\*Omscholen van de item 2 van de 'Person-Job Fit' schaal bij de data van de leidinggevenden

```
DATASET ACTIVATE Leidingbeperkten.  
RECODE LB_PJFit2 (5=1) (1=5) (2=4) (4=2) (3=3).  
EXECUTE.
```

```
DATASET ACTIVATE Leidingcollega's  
RECODE LC_PJFit2 (5=1) (1=5) (2=4) (4=2) (3=3).  
EXECUTE.
```

#### **\*Samenvoegen van de schalen**

```
COMPUTE  
LB_SocSteunToT=(LB_Socialesteun1+LB_Socialesteun2+LB_Socialesteun4+LB_Socialesteun3)/4.  
EXECUTE.
```

```
COMPUTE LB_JobCarvingToT=(LB_JobCarving1+LB_JobCarving2+LB_JobCarving3)/3.  
EXECUTE.
```

```
COMPUTE LB_JobCraftingToT=(LB_JobCrafting1+LB_JobCrafting2+LB_JobCrafting3+LB_JobCrafting4+  
LB_JobCrafting5)/5.  
EXECUTE.
```

```
COMPUTE PJFit2ToT=(LB_PJFit1+LB_PJFit2+LB_PJFit3+LB_PJFit4)/4.  
EXECUTE.
```

```
COMPUTE VaardighedenToT=(LB_PJFit6+LB_PJFit5)/2.  
EXECUTE.
```

```
COMPUTE LB_WerkprestatieToT=(LB_Werkprestatie1+LB_Werkprestatie2+LB_Werkprestatie3+  
  LB_Werkprestatie4+LB_Werkprestatie6+LB_Werkprestatie5)/6.  
EXECUTE.
```

**\*Het uitrekenen van de Cronbach's alpha, voor de betrouwbaarheid van de schalen. Werknemers  
samengevoegd in het bestand van de collega's, vandaar C\_.**

```
OPEN DATASET Collega's  
RELIABILITY  
  /VARIABLES=C_Werkdruk1 C_Werkdruk2 C_Werkdruk3  
  /SCALE('Werkdruk alpha') ALL  
  /MODEL=ALPHA  
  /STATISTICS=DESCRIPTIVE SCALE CORR  
  /SUMMARY=TOTAL.
```

```
RELIABILITY  
  /VARIABLES=C_Autonomie1 C_Autonomie2 C_Autonomie3  
  /SCALE('Autonomie alpha') ALL  
  /MODEL=ALPHA  
  /STATISTICS=DESCRIPTIVE SCALE CORR  
  /SUMMARY=TOTAL.
```

```
RELIABILITY  
  /VARIABLES=C_Socialesteun1 C_Socialesteun2 C_Socialesteun3 C_Socialesteun4  
  /SCALE('Sociale steun alpha') ALL  
  /MODEL=ALPHA  
  /STATISTICS=DESCRIPTIVE SCALE CORR  
  /SUMMARY=TOTAL.
```

```
RELIABILITY  
  /VARIABLES=C_PJFit1 C_PJFit2 C_PJFit3  
  /SCALE('PJFit alpha') ALL  
  /MODEL=ALPHA  
  /STATISTICS=DESCRIPTIVE SCALE CORR  
  /SUMMARY=TOTAL.
```

```
RELIABILITY  
  /VARIABLES=C_AfBetr1 C_AfBetr2 C_AfBetr3
```

```
/SCALE('af betr alpha') ALL
/MODEL=ALPHA
/STATISTICS=DESCRIPTIVE SCALE CORR
/SUMMARY=TOTAL.
```

RELIABILITY

```
/VARIABLES=C_JobCr1 C_JobCr2 C_JobCr3
/SCALE('job cr alpha') ALL
/MODEL=ALPHA
/STATISTICS=DESCRIPTIVE SCALE CORR
/SUMMARY=TOTAL.
```

RELIABILITY

```
/VARIABLES=C_Bevlogenheid1 C_Bevlogenheid2 C_Bevlogenheid3
/SCALE('BEVL alpha') ALL
/MODEL=ALPHA
/STATISTICS=DESCRIPTIVE SCALE CORR
/SUMMARY=TOTAL.
```

RELIABILITY

```
/VARIABLES=C_Vaardigheden1 C_Vaardigheden2 C_Vaardigheden3
/SCALE('Vaardigh alpha') ALL
/MODEL=ALPHA
/STATISTICS=DESCRIPTIVE SCALE CORR
/SUMMARY=TOTAL.
```

RELIABILITY

```
/VARIABLES=C_Werkprestatie1 C_Werkprestatie2 C_Werkprestatie3
/SCALE('Werkpr alpha') ALL
/MODEL=ALPHA
/STATISTICS=DESCRIPTIVE SCALE CORR
/SUMMARY=TOTAL.
```

RELIABILITY

```
/VARIABLES=C_Werkdruk1 C_Werkdruk2
/SCALE('Werkdruk opnieuw alpha') ALL
/MODEL=ALPHA
/STATISTICS=DESCRIPTIVE SCALE CORR
/SUMMARY=TOTAL.
```

**\*Cronbach's alpha uitrekenen van de leidinggevenden**

OPEN DATASET Leidingbeperkten



RELIABILITY

```
/VARIABLES=LB_Socialesteun1 LB_Socialesteun2 LB_SocialeSteun3 LB_SocialeSteun4  
/SCALE('Sociale Steun Alpha') ALL  
/MODEL=ALPHA  
/STATISTICS=DESCRIPTIVE SCALE CORR  
/SUMMARY=TOTAL.
```

RELIABILITY

```
/VARIABLES=LB_JobCarving1 LB_JobCarving2 LB_JobCarving3  
/SCALE('Job Carving Alpha') ALL  
/MODEL=ALPHA  
/STATISTICS=DESCRIPTIVE SCALE CORR  
/SUMMARY=TOTAL.
```

RELIABILITY

```
/VARIABLES=LB_JobCrafting1 LB_JobCrafting2 LB_JobCrafting3 LB_JobCrafting4 LB_JobCrafting5  
/SCALE('Job Crafting Alpha') ALL  
/MODEL=ALPHA  
/STATISTICS=DESCRIPTIVE SCALE CORR  
/SUMMARY=TOTAL.
```

RELIABILITY

```
/VARIABLES=LB_PJFit1 LB_PJFit2 LB_PJFit3 LB_PJFit4  
/SCALE('PJ Fit Alpha') ALL  
/MODEL=ALPHA  
/STATISTICS=DESCRIPTIVE SCALE CORR  
/SUMMARY=TOTAL.
```

RELIABILITY

```
/VARIABLES=LB_PJFit5 LB_PJFit6  
/SCALE('Vaardigheden Alpha') ALL  
/MODEL=ALPHA.
```

RELIABILITY

```
/VARIABLES=LB_Werkprestatie1 LB_Werkprestatie2 LB_Werkprestatie3 LB_Werkprestatie4  
LB_Werkprestatie5 LB_Werkprestatie6  
/SCALE('Werkprestatie Alpha') ALL  
/MODEL=ALPHA  
/STATISTICS=DESCRIPTIVE SCALE CORR  
/SUMMARY=TOTAL.
```

**\*Alle data bij elkaar gevoegd.**

```
SORT CASES BY Nummer.  
DATASET ACTIVATE Collega's.  
SORT CASES BY Nummer.  
DATASET ACTIVATE Beperkten.  
MATCH FILES /FILE=*  
  /FILE='Collega's'  
  /BY Nummer.  
EXECUTE.
```

```
SORT CASES BY Nummer.  
DATASET ACTIVATE Leidingbeperkten.  
SORT CASES BY Nummer.  
DATASET ACTIVATE Beperkten.  
MATCH FILES /FILE=*  
  /FILE='Leidingbeperkten'  
  /BY Nummer.  
EXECUTE.
```

```
SORT CASES BY Nummer.  
DATASET ACTIVATE Leidingcollega's.  
SORT CASES BY Nummer.  
DATASET ACTIVATE Beperkten.  
MATCH FILES /FILE=*  
  /FILE='Leidingcollega's'  
  /BY Nummer.  
EXECUTE.
```

**\*Het document waar alle data in gekoppeld is, heet 'Gekoppeld'**

**\*Verschillen tussen groepen uitgerekend, demografische gegevens.**

**\*String to numeric variable.**

```
DATASET ACTIVATE Gekoppeld  
ALTER TYPE c_duurwerk c_contract c_urenwerk b_duurwerk b_contract b_urenwerk (f2)
```

```
DATASET ACTIVATE DataSet2.  
T-TEST PAIRS=B_Leeftijd B_Duurwerk B_Contract B_Urenwerk WITH C_Leeftijd C_Duurwerk C_Contract  
  C_Urenwerk (PAIRED)  
  /CRITERIA=CI(.9500)  
  /MISSING=ANALYSIS.
```

```
DESCRIPTIVES VARIABLES=B_Leeftijd C_Leeftijd  
  /STATISTICS=MEAN STDDEV MIN MAX.
```

```
DATASET ACTIVATE Alle Werknemers
RECODE C_Beperking (2=0) (1=1) INTO C_Beperking1.
EXECUTE.
```

```
RECODE C_Opleiding (1=1) (2=1) (3=1) (4=1) (5=1) (6=2) (7=2) (8=1) (9=2) (10=3) (11=3) INTO
      C_Niveauopleiding.
EXECUTE.
```

```
CROSSTABS
  /TABLES=C_Niveauopleiding BY C_Beperking
  /FORMAT=AVALUE TABLES
  /STATISTICS=CHISQ
  /CELLS=COUNT
  /COUNT ROUND CELL.
```

```
CROSSTABS
  /TABLES=C_Geslacht BY C_Beperking
  /FORMAT=AVALUE TABLES
  /STATISTICS=CHISQ
  /CELLS=COUNT
  /COUNT ROUND CELL.
```

**\*Correlaties uitrekenen tussen constructen**

```
DATASET ACTIVATE Beperkten
CORRELATIONS
  /VARIABLES=B_AutonomieToT B_SocSteunToT B_AfBetrToT B_BevlogenheidToT B_VaardighedenToT
      B_WerkdrukToT B_PJFitToT
  /PRINT=TWOTAIL NOSIG
  /MISSING=PAIRWISE.
```

```
DATASET ACTIVATE Collega's
CORRELATIONS
  /VARIABLES=C_AutonomieToT C_SocSteunToT C_WerkdrukToT C_PJFitToT C_AfBetrToT
      C_BevlogenheidToT
      C_VaardighedenToT
  /PRINT=TWOTAIL NOSIG
  /MISSING=PAIRWISE.
```

```
DATASET ACTIVATE Leidingbeperkten
CORRELATIONS
  /VARIABLES=LB_SocSteunToT LB_JobCarvingToT LB_JobCraftingToT LB_PJFit2ToT LB_WerkprestatieToT
      LB_VaardighedenToT
```

```
/PRINT=TWOTAIL NOSIG  
/STATISTICS DESCRIPTIVES  
/MISSING=PAIRWISE.
```

DATASET ACTIVATE Leidingcollega's

CORRELATIONS

```
/VARIABLES=LC_SocSteunToT LC_JobCarvingToT LC_JobCraftingToT LC_PJFit2ToT LC_WerkprestatieToT  
LC_VaardighedenToT
```

```
/PRINT=TWOTAIL NOSIG  
/STATISTICS DESCRIPTIVES  
/MISSING=PAIRWISE.
```

**\*Uitrekenen van de verschillen tussen de vier groepen, nogmaals: LB\_ = leiding beperkte, LC\_ = leiding collega's, B\_ = beperkte zelf & C\_ = collega zelf**

DATASET ACTIVATE Gekoppeld

GLM C\_SocSteunToT B\_SocSteunToT

```
/WSFACTOR=SocialeSteun 2 Polynomial  
/METHOD=SSTYPE(3)  
/PRINT=DESCRIPTIVE ETASQ OPOWER  
/CRITERIA=ALPHA(.05)  
/WSDESIGN=SocialeSteun.
```

GLM C\_AutonomieToT B\_AutonomieToT

```
/WSFACTOR=Autonomie 2 Polynomial  
/METHOD=SSTYPE(3)  
/PRINT=DESCRIPTIVE ETASQ OPOWER  
/CRITERIA=ALPHA(.05)  
/WSDESIGN=Autonomie.
```

GLM C\_JobCrToT B\_JobCrToT

```
/WSFACTOR=JobCrafting 2 Polynomial  
/METHOD=SSTYPE(3)  
/PRINT=DESCRIPTIVE ETASQ OPOWER  
/CRITERIA=ALPHA(.05)  
/WSDESIGN=JobCrafting.
```

GLM B\_AfBetrToT C\_AfBetrToT

```
/WSFACTOR=AfBetr 2 Polynomial  
/METHOD=SSTYPE(3)  
/PRINT=DESCRIPTIVE ETASQ OPOWER  
/CRITERIA=ALPHA(.05)  
/WSDESIGN=AfBetr.
```

GLM B\_BevlogenheidToT C\_BevlogenheidToT  
/WSFACTOR=Bevl 2 Polynomial  
/METHOD=SSTYPE(3)  
/PRINT=DESCRIPTIVE ETASQ OPOWER  
/CRITERIA=ALPHA(.05)  
/WSDESIGN=Bevl.

GLM B\_PJFitToT C\_PJFitToT  
/WSFACTOR=pjfit 2 Polynomial  
/METHOD=SSTYPE(3)  
/PRINT=DESCRIPTIVE ETASQ OPOWER  
/CRITERIA=ALPHA(.05)  
/WSDESIGN=pjfit.

GLM C\_WerkdrukToT B\_WerkdrukToT  
/WSFACTOR=Werkdruk 2 Polynomial  
/METHOD=SSTYPE(3)  
/PRINT=DESCRIPTIVE ETASQ OPOWER  
/CRITERIA=ALPHA(.05)  
/WSDESIGN=Werkdruk.

GLM B\_VaardighedenToT C\_VaardighedenToT  
/WSFACTOR=pjfit 2 Polynomial  
/METHOD=SSTYPE(3)  
/PRINT=DESCRIPTIVE ETASQ OPOWER  
/CRITERIA=ALPHA(.05)  
/WSDESIGN=pjfit.

GLM LC\_WerkprestatieToT LB\_WerkprestatieToT  
/WSFACTOR=leidingmetleiding 2 Polynomial  
/METHOD=SSTYPE(3)  
/PRINT=DESCRIPTIVE ETASQ OPOWER  
/CRITERIA=ALPHA(.05)  
/WSDESIGN=leidingmetleiding.

GLM LC\_PJFit2ToT LB\_PJFit2ToT  
/WSFACTOR=leidingmetleiding 2 Polynomial  
/METHOD=SSTYPE(3)  
/PRINT=DESCRIPTIVE ETASQ OPOWER  
/CRITERIA=ALPHA(.05)  
/WSDESIGN=leidingmetleiding.

```
GLM LC_VaardighedenToT LB_VaardighedenToT
/WSFACTOR=leidingmetleiding 2 Polynomial
/METHOD=SSTYPE(3)
/PRINT=DESCRIPTIVE ETASQ OPOWER
/CRITERIA=ALPHA(.05)
/WSDESIGN=leidingmetleiding.
```

```
GLM LC_SocSteunToT LB_SocSteunToT
/WSFACTOR=leidingmetleiding 2 Polynomial
/METHOD=SSTYPE(3)
/PRINT=DESCRIPTIVE ETASQ OPOWER
/CRITERIA=ALPHA(.05)
/WSDESIGN=leidingmetleiding.
```

```
GLM LC_JobCarvingToT LB_JobCarvingToT
/WSFACTOR=leidingmetleiding 2 Polynomial
/METHOD=SSTYPE(3)
/PRINT=DESCRIPTIVE ETASQ OPOWER
/CRITERIA=ALPHA(.05)
/WSDESIGN=leidingmetleiding.
```

```
GLM LB_JobCraftingToT LC_JobCraftingToT
/WSFACTOR=leidingmetleiding 2 Polynomial
/METHOD=SSTYPE(3)
/PRINT=DESCRIPTIVE ETASQ OPOWER
/CRITERIA=ALPHA(.05)
/WSDESIGN=leidingmetleiding.
```

**\*Uitvoering regressieanalyse in het bestand met de werknemers onder elkaar. Bij de interactie-effecten wordt het gemiddelde van de interactie afgetrokken, de interacties worden gecentreerd (\_C).**

```
DATASET ACTIVATE Alle werknemers
DESCRIPTIVES VARIABLES=C_SocSteunToT C_AutonomieToT C_WerkdrukToT
/STATISTICS=MEAN STDDEV MIN MAX.
```

```
COMPUTE C_SocSteun_C=C_SocSteunToT-3.6078.
EXECUTE.
```

```
COMPUTE C_Autonomie_C=C_AutonomieToT-3.4248.
EXECUTE.
```

```
COMPUTE C_Werkdruk_C=C_WerkdrukToT-3.1144.
```

EXECUTE.

COMPUTE C\_InteractieSS= C\_SocSteun\_C \*C\_Beperking.

EXECUTE.

COMPUTE C\_InteractieAU= C\_Autonomie\_C \*C\_Beperking.

EXECUTE.

COMPUTE C\_InteractieWD= C\_Werkdruk\_C \*C\_Beperking.

EXECUTE.

REGRESSION

/MISSING LISTWISE

/STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA

/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)

/NOORIGIN

/DEPENDENT C\_BevlogenheidToT

/METHOD=ENTER C\_Beperking

/METHOD=ENTER C\_Autonomie\_C C\_SocSteun\_C C\_Werkdruk\_C

/METHOD=ENTER C\_PJFitToT C\_VaardighedenToT

/METHOD=ENTER C\_InteractieSS C\_InteractieAU C\_InteractieWD.

REGRESSION

/MISSING LISTWISE

/STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA

/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)

/NOORIGIN

/DEPENDENT C\_AfBetrToT

/METHOD=ENTER C\_Beperking

/METHOD=ENTER C\_Autonomie\_C C\_SocSteun\_C C\_Werkdruk\_C

/METHOD=ENTER C\_PJFitToT C\_VaardighedenToT

/METHOD=ENTER C\_InteractieSS C\_InteractieAU C\_InteractieWD.

REGRESSION

/MISSING LISTWISE

/STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA

/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)

/NOORIGIN

/DEPENDENT LC\_WerkprestatieToT

/METHOD=ENTER C\_Beperking

/METHOD=ENTER C\_Autonomie\_C C\_SocSteun\_C C\_Werkdruk\_C

/METHOD=ENTER C\_PJFitToT C\_VaardighedenToT

/METHOD=ENTER C\_InteractieSS C\_InteractieAU C\_InteractieWD  
/METHOD=ENTER C\_AfBetrToT C\_BevlogenheidToT.