

VU Research Portal

Job satisfaction of people with intellectual disabilities

Akkerman, A.

2016

document version

Publisher's PDF, also known as Version of record

[Link to publication in VU Research Portal](#)

citation for published version (APA)

Akkerman, A. (2016). *Job satisfaction of people with intellectual disabilities: Associations with job characteristics, fulfilment of basic psychological needs and autonomous motivation*. Drukkerij Van Dijk.

General rights

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

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

Take down policy

If you believe that this document breaches copyright please contact us providing details, and we will remove access to the work immediately and investigate your claim.

E-mail address:

vuresearchportal.ub@vu.nl

SAMENVATTING

SAMENVATTING

Voor veel mensen met een verstandelijke beperking is werk een belangrijk onderdeel van het leven. Vaak vindt hun werk plaats op een beschutte werkplek, zoals een sociale werkplaats of dagcentrum. Er is in de afgelopen jaren echter veel aandacht geweest voor participatie op de reguliere arbeidsmarkt door mensen met een beperking. Het aantal mensen met een verstandelijke beperking dat werkt op een geïntegreerde werkplek neemt dan ook toe. Gezien het belang van werk in het leven van mensen met een verstandelijke beperking is het belangrijk om oog te hebben voor hun arbeidstevredenheid. Arbeidstevredenheid is een onderwerp dat binnen de arbeids- en organisatiepsychologie veel aandacht heeft gekregen. Het wordt beschouwd als een indicator van werk-gerelateerd welzijn en hangt daarnaast samen met het functioneren van medewerkers en organisaties. Er is veel onderzoek gedaan naar de antecedenten van arbeidstevredenheid. Het is echter niet vanzelfsprekend dat deze bevindingen ook zonder meer van toepassing zijn op mensen met een verstandelijke beperking. Inzicht in de factoren die samenhangen met de arbeidstevredenheid van mensen met een verstandelijke beperking is wel belangrijk om hen de juiste ondersteuning te bieden op het werk en om geschikte werkplekken te selecteren of ontwerpen. Er is dan ook behoefte aan onderzoek onder mensen met een verstandelijke beperking, waarbij expliciet rekening wordt gehouden met hun werksituatie en persoonskenmerken en met hun eigen perspectief op arbeidstevredenheid. Dit proefschrift levert hieraan een bijdrage.

Het doel van het onderzoek dat is beschreven in **Hoofdstuk 1** van dit proefschrift, is om inzicht te verwerven in de factoren die samenhangen met de arbeidstevredenheid van mensen met een verstandelijke beperking. Dit onderzoek richt zich op mensen met een verstandelijke beperking die een significante beperking hebben op het gebied van werk en voortdurende ondersteuning nodig hebben. Het gaat hierbij om mensen die arbeidsongeschikt zijn verklaard en die voor hun inkomen afhankelijk zijn van een uitkering. Dit omvat zowel mensen met een matige verstandelijke beperking (IQ 35-50), als mensen met een lichte verstandelijke beperking (IQ 50-70) en mensen met zwakbegaafdheid (IQ 70-85), die een beroep doen op ondersteuning die wordt geboden door een organisatie voor mensen met een verstandelijke beperking. Hun (onbetaalde) werk vindt plaats op een geïntegreerde werkplek of binnen de beschutte setting van een dagcentrum.

Hoofdstuk 2 van dit proefschrift start met een verkenning van bestaand onderzoek naar arbeidstevredenheid van mensen met een verstandelijke beperking en de factoren die hiermee samenhangen. Een systematische zoektocht in de literatuur leverde dertien artikelen op die werden bestudeerd. Hieruit kwamen eerste aanwijzingen naar voren dat er samenhang was tussen kenmerken van de medewerker en arbeidstevredenheid, tussen kenmerken van de werkplek en arbeidstevredenheid en tussen de mate waarin werkgerelateerde en sociale behoeften worden vervuld en arbeidstevredenheid. Het aantal

studies dat zich op elk van deze aspecten richtte was echter klein en resultaten waren gefragmenteerd en veelal gebaseerd op enkelvoudige samenhangen. Concluderend kan gezegd worden dat kennis over de factoren die samenhangen met arbeidstevredenheid van mensen met een verstandelijke beperking nog beperkt en onvolledig is. Tevens maakte de bestudering van de literatuur duidelijk dat het van belang is om meer inzicht te verkrijgen in de onderlinge relatie van verschillende typen variabelen (bijv. persoons- en omgevingskenmerken) en de wijze waarop deze op elkaar inwerken, om zodoende een meer omvattend beeld te verkrijgen van de arbeidstevredenheid van mensen met een verstandelijke beperking.

In overeenstemming met deze bevindingen is een integratief onderzoekskader ontwikkeld, waarop de empirische studies van dit onderzoek, beschreven in Hoofdstuk 3, 4, 5 en 6, zijn gebaseerd. Dit onderzoekskader omvat zowel persoonskenmerken als omgevingskenmerken, alsook de interactie daartussen. Het is gebaseerd op een tweetal actuele theoretische perspectieven, die elk afzonderlijk kunnen bijdragen aan inzicht in de factoren die bijdragen aan arbeidstevredenheid van mensen met een verstandelijke beperking, en die daarnaast complementair zijn aan elkaar. Beide perspectieven maken het mogelijk kenmerken en ervaringen van mensen met een verstandelijke beperking centraal te stellen en sluiten aan bij de praktijk.

Het eerste theoretische perspectief (Hoofdstuk 3, 4 en 5) richt zich op het verband tussen werkkenmerken en arbeidstevredenheid en is gebaseerd op het Job Demands-Resources model (JD-R model; Bakker & Demerouti, 2007; Demerouti, Bakker, Nachreiner, & Schaufeli, 2001). Het JD-R model is een theoretisch model dat inzicht geeft in de relatie tussen werkkenmerken (bestaande uit twee categorieën namelijk werkeisen en hulpbronnen) en welbevinden van medewerkers. De keuze voor de specifieke werkeisen en hulpbronnen die in een studie worden opgenomen is vanuit het JD-R model afhankelijk van de context van de studie. Om er voor te zorgen dat de werkkenmerken die in dit onderzoek worden opgenomen relevant zijn voor mensen met een verstandelijke beperking, wordt in **Hoofdstuk 3** onderzocht wat mensen met een verstandelijke beperking zelf relevant vinden in relatie tot hun arbeidstevredenheid. In deze kwalitatieve studie, onder negen mensen met een matige of lichte verstandelijke beperking, is gebruik gemaakt van de methode photovoice. Alle participanten werkten gedeeltelijk op dagcentrum en gedeeltelijk op een geïntegreerde werkplek bij een regulier bedrijf en deden diverse werkzaamheden, waaronder schoonmaak- en winkelwerkzaamheden, dierverzorging en tuinonderhoud. De onderwerpen die met gebruikmaking van deze methode naar voren zijn gebracht zijn ondergebracht in een negental thema's, namelijk: het werk zelf, werkomstandigheden, werkeisen, sociale relaties, ondersteuning, autonomie, mogelijkheden om vaardigheden te gebruiken, groei en ontwikkeling en zinvolheid.

Vervolgens is in **Hoofdstuk 4** het verband tussen werkeisen (psychologische, fysieke en emotionele werkeisen), hulpbronnen (beslissingsbevoegdheid, mogelijkheden om vaardigheden te gebruiken, zinvolheid, sociale steun van collega's en sociale steun van begeleiders) en arbeidstevredenheid onderzocht. In deze studie zijn persoonlijkheidstrekken (neuroticisme, extraversie, gewetensvolheid) toegevoegd aan het model, om potentiële mediërende en modererende paden tussen persoonlijkheidstrekken, werkkenmerken (werkeisen en hulpbronnen) en arbeidstevredenheid te verkennen.

Gegevens voor dit onderzoek en tevens voor de onderzoeken die zijn beschreven in Hoofdstuk 5 en 6, werden verzameld in een kwantitatieve studie onder 117 personen met een verstandelijke beperking, die werden benaderd via een Nederlandse organisatie die ondersteuning biedt aan mensen met een verstandelijke beperking. Participanten hadden een matige of lichte verstandelijke beperking of zwakbegaafdheid en hun werkzaamheden (waaronder productie-, winkel- en schoonmaakwerkzaamheden, dierverzorging en tuinonderhoud) vonden plaats op een dagcentrum of een geïntegreerde werkplek bij een regulier bedrijf. Om een goed beeld te krijgen van de ervaringen van mensen met een verstandelijke beperking is er voor gekozen henzelf te interviewen. Hiertoe werd gebruik gemaakt van gestructureerde vragenlijsten, gebaseerd op bestaande instrumenten. Voor deze interviews werden visuele ondersteuningsmiddelen ontwikkeld, bestaande uit gekleurde kaartjes waarop de vragen en antwoordcategorieën werden weergegeven. De antwoordkaarten werden voor de participant op tafel gelegd, waarna een vraagkaartje werd (voor-)gelezen en door de participant bij het gekozen antwoord gelegd. De interviews boden ruimte voor doorvragen en het geven van toelichting, volgens een voor de interviews ontwikkelde handleiding. De interviews vonden plaats in de werk- of thuissituatie van de participant en werden gehouden door voor dit onderzoek geselecteerde en getrainde interviewers. Gegevens over persoonlijkheid werden verkregen via begeleiders, door middel van een gestructureerde vragenlijst. In dit onderzoek en het onderzoek beschreven in Hoofdstuk 5 zijn geslacht, leeftijd, niveau van verstandelijke beperking en het onderscheid tussen geïntegreerd en beschut werk meegenomen als controlevariabelen, gegevens hiervoor werden verkregen uit de dossiers. Van de controlevariabelen vertoonde leeftijd een significante samenhang met arbeidstevredenheid, terwijl geslacht, niveau van verstandelijke beperking en het onderscheid tussen geïntegreerd en beschut werk niet met arbeidstevredenheid samenhangen. Daarom is in de analyses gecontroleerd voor leeftijd.

De resultaten van het onderzoek beschreven in Hoofdstuk 4 geven weer dat er een significante en positieve samenhang is tussen de aanwezigheid van hulpbronnen en arbeidstevredenheid van mensen met een verstandelijke beperking. Werkeisen hangen negatief, maar niet significant samen met arbeidstevredenheid. Er wordt geen direct verband gevonden tussen persoonlijkheid en arbeidstevredenheid van mensen met een verstandelijke

beperking. Wel bleek dat de persoonlijkheidstrek gewetensvolheid een modererend effect had op de relatie tussen werkeisen en arbeidstevredenheid. Voor mensen met een verstandelijke beperking die de neiging hebben om plichtsgetrouw en doelgericht te werken (i.e. hoge gewetensvolheid), waren hoge werkeisen gerelateerd aan een lage arbeidstevredenheid. Dit was niet het geval voor mensen die laag scoorden op gewetensvolheid.

Het tweede theoretische perspectief (Hoofdstuk 5 en 6) richt zich op de rol van psychologische behoeften en motivatie in relatie tot arbeidstevredenheid van mensen met een verstandelijke beperking en is gebaseerd op de zelfdeterminatietheorie (ZDT; Deci & Ryan, 2000). De ZDT beschouwt de basale psychologische behoeften aan autonomie, verbondenheid en competentie als cruciale voedingsstoffen voor optimaal functioneren, persoonlijke ontwikkeling en welbevinden en stelt het belang van kwalitatief goede motivatie centraal. In **Hoofdstuk 5** worden de basale psychologische behoeften geïntroduceerd en worden deze geïntegreerd toegepast met de factoren uit het JD-R model, door te onderzoeken of bevrediging van basale psychologische behoeften het verband tussen werkkenmerken (i.e. werkeisen en hulpbronnen) en arbeidstevredenheid kan verklaren. Dit is wederom onderzocht in de hierboven beschreven groep van 117 participanten. In dit onderzoek werd voor het eerst aangetoond dat er een positief verband is tussen enerzijds de bevrediging van de basale psychologische behoeften aan autonomie, verbondenheid en competentie en anderzijds de arbeidstevredenheid van mensen met een verstandelijke beperking. Tevens werd een positief verband gevonden tussen de aanwezigheid van hulpbronnen en bevrediging van behoeften en een negatief verband tussen werkeisen en bevrediging van behoeften. Uit de analyses bleek dat bevrediging van basale psychologische behoeften het verband tussen hulpbronnen en arbeidstevredenheid deels medieerde. Dit suggereert dat het bieden van voldoende hulpbronnen een positieve rol zou kunnen spelen bij de arbeidstevredenheid van mensen met een verstandelijke beperking en dat dit deels verklaard zou kunnen worden doordat een positieve werkomgeving, met voldoende hulpbronnen, de randvoorwaarden biedt die nodig zijn om behoeften te vervullen. Een werkomgeving met hoge werkeisen heeft mogelijk geen direct negatief effect op arbeidstevredenheid, maar kost wel energie en staat zodoende de bevrediging van behoeften in de weg, wat vervolgens mogelijk negatieve uitwerkingen heeft voor de arbeidstevredenheid van mensen met een verstandelijke beperking.

In **Hoofdstuk 6** van dit proefschrift wordt een eerste aanzet gedaan tot verdere uitbreiding van het onderzoeksmodel. In dit hoofdstuk staat een ander aspect van de ZDT centraal, namelijk de kwaliteit van motivatie. Uit arbeidsonderzoek onder mensen zonder verstandelijke beperking blijkt dat mensen met een hoge kwaliteit van motivatie (i.e. autonome motivatie) in vergelijking met mensen met een lage kwaliteit van motivatie (i.e. gecontroleerde motivatie) betere werkuitkomsten hebben, waaronder een hogere arbeidstevredenheid.

Ook wordt een positief verband gevonden tussen vervulling van behoeften en autonome motivatie, die samen een opeenvolgende, mediërende rol spelen in de relatie tussen werkkenmerken en werkuitkomsten. Het exploratieve, kwalitatieve onderzoek dat in dit hoofdstuk van het proefschrift wordt beschreven, onderzoekt de werkmotivatie van mensen met een verstandelijke beperking, door een verkenning van de kwaliteit van hun motivatie en van de associaties tussen kwaliteit van de werkmotivatie en arbeidstevredenheid. Van de 117 mensen die zijn geïnterviewd met behulp van open vragen over hun motivatie en een gestructureerde vragenlijst over arbeidstevredenheid is een gematchte steekproef van 25 participanten op geïntegreerde werkplekken en 25 participanten op beschutte werkplekken geselecteerd voor deze deelstudie. Door middel van kwalitatieve analyses, gebruik makend van open en axiale codering, is de kwaliteit van motivatie vastgesteld. Drie groepen werden onderscheiden, namelijk participanten die (1) autonoom, (2) gecontroleerd, of (3) zowel autonoom als gecontroleerd gemotiveerd waren voor werk, welke zijn onderzocht in relatie tot hun arbeidstevredenheid. Redenen die blijk gaven van lage kwaliteit van motivatie (i.e. gecontroleerde motivatie), zoals financiële redenen, werken op aandringen van anderen, of om de negatieve gevolgen van thuisblijven te vermijden werden door de respondenten vaker genoemd dan redenen die blijk gaven van hoge kwaliteit van motivatie (i.e. autonome motivatie), zoals werken omdat het leuk is om te doen, of omdat men zich identificeert met het belang ervan (bijv. anderen helpen). Mensen met een verstandelijke beperking op geïntegreerde en beschutte werkplekken brachten dezelfde redenen om te werken naar voren en vertoonden geen verschil in de kwaliteit van hun motivatie. Resultaten geven weer dat de arbeidstevredenheid hoger was voor participanten met autonome motivatie in vergelijking met gecontroleerde motivatie. Deze bevindingen geven een eerste aanwijzingen voor de relevantie van kwaliteit van motivatie voor arbeidstevredenheid van mensen met een verstandelijke beperking..

In de algemene discussie (**Hoofdstuk 7**) worden de bevindingen samengevat en worden de sterktes en beperkingen van de studies bediscussieerd. De keuze voor een combinatie van verschillende onderzoeksmethoden, waaronder literatuuronderzoek, kwalitatieve en kwantitatieve methoden gaf een diepgaand inzicht in de factoren die samenhangen met arbeidstevredenheid van mensen met een verstandelijke beperking. Daarnaast leverde dit onderzoek veel informatie over de ervaringen en tevredenheid ten aanzien van werk vanuit het eigen perspectief van mensen met een verstandelijke beperking. Omdat de respondenten in dit onderzoek vooral mensen waren met een verstandelijke beperking die tevens een aanzienlijke arbeidsbeperking hadden, zijn de gevonden resultaten niet automatisch te generaliseren naar personen met andere vaardigheden of beperkingen. Verschillende aanbevelingen zijn gedaan voor toekomstig onderzoek, waaronder de toevoeging van andere maten (bijv. objectief of proxy) voor werkkenmerken,

behoeftevervulling en arbeidstevredenheid om de bevindingen verder te versterken, het gebruik van longitudinale of gecontroleerde designs om inzicht in de causaliteit van de beïnvloeding te vergroten, onderzoek naar de associaties van de afzonderlijke werkkenmerken en behoeften met arbeidstevredenheid, en onderzoek naar het effect van begeleidingsstijl op behoeftevervulling en arbeidstevredenheid.

Tenslotte worden aanbevelingen gedaan voor de praktijk. De resultaten van dit onderzoek suggereren dat, om zorg te dragen voor een hoge arbeidstevredenheid bij mensen met een verstandelijke beperking, het zinvol lijkt aandacht te besteden aan de mate waarin op het werk hun basale psychologische behoeften aan autonomie, verbondenheid en competentie worden vervuld. De resultaten wijzen er daarnaast op dat het ontwerp van de werkplek mogelijk een belangrijke rol kan spelen in relatie tot de vervulling van behoeften en arbeidstevredenheid van mensen met een verstandelijke beperking. In het bijzonder het verschaffen van een positieve werkomgeving, voorzien van hulpbronnen, lijkt belangrijk in relatie tot een hogere arbeidstevredenheid. Dit zou mogelijkerwijs deels verklaard kunnen worden doordat mensen die veel hulpbronnen ervaren beter in staat zijn hun behoeften te vervullen. Mensen met een verstandelijke beperking die veel werkeisen ervaren hebben daarentegen mogelijk eerder het gevoel dat de vervulling van hun behoeften wordt gedwarsboemd. Het belang van job design in relatie tot arbeidstevredenheid verschaft werkgevers en begeleiders mogelijkheden om actief te werken aan het selecteren of aanpassen van werkplekken, zodanig dat optimaal kan worden bijgedragen aan arbeidstevredenheid. Om een goede match te maken tussen een persoon en een werkplek lijkt het van belang rekening te houden met persoonskenmerken (leeftijd, persoonlijkheid), aangezien deze mogelijk beïnvloeden hoe iemand de werkkenmerken ervaart of hoe deze met zijn/haar arbeidstevredenheid samenhangen. Tenslotte suggereren de bevindingen dat het met het oog op arbeidstevredenheid van belang kan zijn om rekening te houden met de kwaliteit van motivatie voor werken van mensen met een verstandelijke beperking.

Om een goed beeld te krijgen van de wijze waarop een persoon met een verstandelijke beperking zijn/haar werk ervaart en hoe de behoeften aan autonomie, verbondenheid en competentie tot uitdrukking komen, is het van belang het eigen perspectief mee te nemen. Interviews kunnen hierbij een belangrijk hulpmiddel zijn, in het bijzonder wanneer deze worden gecombineerd met visuele ondersteuning. Daarnaast biedt een methode als photovoice een krachtig middel om een diepgaand inzicht te krijgen in de werkervaringen van mensen met een verstandelijke beperking, in het bijzonder degenen met een ernstiger beperking.

Hoewel in Artikel 27 van het VN-verdrag inzake de rechten van mensen met een handicap het begrip 'arbeidstevredenheid' niet expliciet wordt gebruikt, is het belangrijk om bij activiteiten om het recht op werk te realiseren aandacht te besteden aan arbeidstevredenheid. Grotere belangstelling, in zowel onderzoek als praktijk, voor de arbeidstevredenheid van mensen met een verstandelijke beperking en de factoren die hiermee samenhangen wordt dan ook ten zeerste aangemoedigd.

REFERENTIES

- Bakker, A.B., & Demerouti, E. (2007). The job demands-resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology, 22*, 309-328.
- Deci, E.L., & Ryan, R.M. (2000). The "what" and "why" of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior. *Psychological Inquiry, 11*, 227-268.
- Demerouti, E., Bakker, A.B., Nachreiner, F., & Schaufeli, W.B. (2001). The job demands-resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology, 86*, 499-512.

