

# Werkbeleving en functioneren van jonge werknemers met een arbeidsbeperking

Jan Fekke Ybema  
Maria Peeters

*Het in dienst nemen en houden van mensen met een arbeidsbeperking blijkt een lastige uitdaging waarbij een veelheid van factoren een rol speelt. In dit onderzoek besteden we aandacht aan één van die factoren, namelijk de werkbeleving. We doen dit vanuit 3 verschillende perspectieven. Ten eerste is nagegaan hoe 53 jonge werknemers met een arbeidsbeperking hun werk ervaren. Dit is vervolgens vergeleken met de werkervaringen van 65 jonge werknemers zonder arbeidsbeperking die vergelijkbaar werk verrichten. Tot slot hebben 76 werkgevers vragen beantwoord over het functioneren van deze jongeren. Uit het onderzoek blijkt dat jongeren met en zonder arbeidsbeperking in veel opzichten hun werk op een vergelijkbare manier ervoeren. Wel rapporteerden jongeren met een arbeidsbeperking aanzienlijk minder werkdruk, meer sociale steun en een minder goede match tussen de taakeisen en hun vaardigheden dan jongeren zonder arbeidsbeperking. De bevoegenheid en zelf-gerapporteerde werkprestatie verschilden niet tussen beide groepen jongeren. Vooral sociale steun op het werk en werk dat goed past bij de behoeften en vaardigheden van jongeren droegen bij aan het welbevinden en functioneren van jongeren met en zonder beperking. Werkgevers oordeelden aanzienlijk negatiever over de match tussen vaardigheden en taakeisen en over de werkprestatie van jongeren met een arbeidsbeperking dan van jongeren zonder arbeidsbeperking. Wel vonden werkgevers dat ook jongeren met een arbeidsbeperking goed pasten in hun organisatie. Geconcludeerd wordt dat jongeren met een arbeidsbeperking met de juiste ondersteuning goed kunnen functioneren in hun werk. Daarvoor is het van belang dat hun werkzaamheden goed worden afgestemd op hun mogelijkheden en wensen.*

Trefwoorden: Arbeidsbeperking, Jongeren, Werkbeleving, Werkprestatie, Match

---

Dr. J.F. Ybema is universitair docent Arbeids- en Organisationspsychologie aan de Universiteit Utrecht.  
Prof. Dr. M.C.W. Peeters is universitair hoofddocent Arbeids- en Organisationspsychologie aan de Universiteit Utrecht en hoogleraar duurzame werkprestaties en technologie aan de Technische Universiteit Eindhoven.

## Inleiding

In Nederland vinden we het wenselijk dat ieder individu naar vermogen een rol kan vervullen op de arbeidsmarkt. We streven naar waardig werk ('decent work') voor elk talent. Waardig werk is werk dat niet alleen zorgt voor economische zelfredzaamheid en bijdraagt aan organisatiedoelen, waardig werk vergroot ook de eigenwaarde van individuen, is betekenisvol en stelt mensen in staat om zich in een (sociaal) veilige omgeving te ontwikkelen (De Bell & Dijkers 2022). Echter, als het gaat over de arbeidsparticipatie van mensen met een arbeidsbeperking<sup>1</sup>, behoort Nederland tot de slechtst presterende landen in Europa. Veel mensen met een arbeidsbeperking staan nog aan de kant en voor hen is nog een lange weg te gaan als het gaat over de toeleiding naar waardig werk (Borghouts & Freese, 2023). Dit blijkt ook uit de eindevaluatie van de Participatiewet (Van Echtelt et al., 2019). Deze wet, die in 2015 in werking is getreden, heeft als doel om personen met een afstand tot de arbeidsmarkt zoveel mogelijk aan werk in reguliere arbeid te helpen. Voor werkgevers blijken financiële prikkels uit deze wet - zoals loonkostensubsidie - essentiële voorwaarden te zijn om mensen met een arbeidsbeperking in dienst te nemen, maar deze prikkels zijn ontoereikend om werkgevers te overtuigen van de noodzaak om een inclusiever HRM-beleid te ontwikkelen en implementeren (Borghouts et al., 2015). Borghouts en Freese (2016) bespreken een veelheid aan factoren die hierbij een rol spelen, zoals het ontbreken van een strategie en missie die aansluit bij inclusief HR-beleid, maar ook het bestaan van negatieve stereotypen ten aanzien van mensen met een arbeidsbeperking.

Een opvallende bevinding uit De Waarde van Werk Monitor uit 2019 (Conen & de Beer, 2020) is dat werkenden met een arbeidsbeperking minder tevreden en minder bevlogen zijn en de kwaliteit van hun werk minder positief beoordelen dan werkenden zonder arbeidsbeperking. Dit is alarmerend, omdat dit het probleem nog breder maakt. Kennelijk is niet alleen de instroom in en het behoud van werk voor mensen met een arbeidsbeperking lastig, ook de kwaliteit van het werk en het welbevinden van hen die het wel is gelukt om een baan te vinden, lijkt voor verbetering vatbaar.

Eén van de doelgroepen van de Participatiewet zijn jongeren met een arbeidsbeperking die beschikken over werkvermogen. In de eindevaluatie van de Participatiewet wordt geconcludeerd dat deze weliswaar heeft geleid tot een toename van de arbeidsparticipatie van jongeren met een arbeidsbeperking, maar dat tegelijkertijd hun inkomenspositie is verslechterd. Bovendien betreft het vooral tijdelijke gesubsidieerde banen die niet worden omgezet in reguliere banen voor onbepaalde tijd. Mede hierdoor is de arbeidsparticipatie van jongeren met een arbeidsbeperking vaak niet duurzaam en stromen ze na verloop van tijd weer uit naar een uitkering.

---

<sup>1</sup> Onder een arbeidsbeperking verstaan we een langdurige ziekte, aandoening of handicap die mensen beperkt in het verkrijgen of uitvoeren van werk. Het kan hier gaan om lichamelijke, verstandelijke en psychische beperkingen en chronische ziektes.

Uit het bovenstaande blijkt dat duurzaam en waardig werk voor jongeren met een arbeidsbeperking niet vanzelfsprekend is. Het doel van het huidige onderzoek is derhalve om meer zicht te krijgen op de werkbeleving en het functioneren van jongeren met een arbeidsbeperking die betaald werk verrichten. In dit onderzoek richten we ons niet alleen op de werkbeleving van de jongeren zelf, maar ook op de ervaringen van hun werkgevers, omdat zij de (tijdelijke) banen ter beschikking stellen en voor een belangrijk deel bepalen of de jongere met een arbeidsbeperking in dienst kan blijven. Daarnaast kan een vergelijking met jongeren zonder arbeidsbeperking inzichtelijk maken in hoeverre een arbeidsbeperking van invloed is op de werkervaringen en het functioneren van jonge werknemers, zowel vanuit het perspectief van de jongeren zelf als vanuit het perspectief van de werkgever. Ten slotte kan inzicht in de factoren die samenhangen met de werkbeleving en het functioneren van jongeren met en zonder arbeidsbeperking gebruikt worden om het werk beter passend te maken.

In dit artikel doen we verslag van een onderzoek naar de volgende vragen:

1. Hoe ervaren jonge werknemers met een arbeidsbeperking hun werk?
2. Hoe verschilt dat van jonge werknemers zonder arbeidsbeperking?
3. Hoe beoordelen hun werkgevers het functioneren van beide groepen jongeren?
4. Welke factoren in het werk dragen bij aan de werkbeleving en het functioneren van jongeren met en zonder arbeidsbeperking?

Antwoorden op deze vragen kunnen bijdragen aan het creëren van duurzaam en waardig werk voor deze jongeren waarin zij niet alleen een waardevolle bijdrage kunnen leveren aan organisaties en de samenleving, maar ook zelf goed tot hun recht komen.

De eerste drie onderzoeksvragen onderzoeken we exploratief. Hoewel er duidelijke aanwijzingen zijn dat werkenden met een arbeidsbeperking in het algemeen minder tevreden zijn met hun werk en de kwaliteit van dit werk minder positief beoordelen dan werkenden zonder arbeidsbeperking (Conen & De Beer, 2020), is het niet duidelijk of dit ook geldt voor jongeren met en zonder arbeidsbeperking die vergelijkbaar werk uitvoeren. Voor het beantwoorden van de vierde onderzoeksvraag maken we in dit onderzoek gebruik van enkele theoretische inzichten uit de Arbeids- en Organisationspsychologie: het *Job demands-resources model* (JD-R, Demerouti et al., 2001; Schaufeli & Taris, 2014), de *Person-Environment Fit* theorie (PE Fit, Kristof-Brown et al., 2005) en inzichten over *job crafting* (Wresznewski & Dutton, 2001) en *Job redesign* (Zijlstra et al., 2017).

### Theoretisch kader

In het JD-R model worden twee processen verondersteld. Ten eerste het *health impairment* proces dat stelt dat taakeisen (*job demands*), zoals werkdruk, en gebrek aan hulpbronnen (*job resources*) in het werk kunnen leiden tot stressgevoelens (bijvoorbeeld burn-outklachten) en via deze stressgevoelens de gezondheid en het functioneren van de werkende kunnen verslechteren. Het tweede proces is het motivationele proces, waarbij verondersteld wordt dat hulpbronnen, zoals autonomie en sociale steun, de werkmotivatie (bijvoorbeeld bevoegenheid) bevorderen en op deze wijze de gezondheid en het functioneren van de werkende kunnen verbeteren. In dit onderzoek kijken we voornamelijk naar het motivationele proces van het JD-R model. Eerdere onderzoeken laten zien dat vooral sociale steun van collega's en leidinggevende bijdragen aan de werksatisfactie van mensen met een arbeidsbeperking (Akkermans et al., 2016; Flores et al., 2011). We verwachten dat jongeren meer gemotiveerd zijn voor hun werk en beter presteren naarmate zij meer autonomie en sociale steun ervaren (Hypothese 1). We onderzoeken hierbij de rol van werkdruk exploratief. De relatie tussen *job demands* en motivatie is namelijk niet eenduidig (Crawford et al., 2010): hoge werkdruk kan als belemmering worden gezien en de motivatie verlagen maar kan echter ook de motivatie verhogen wanneer het als uitdaging wordt gezien, hetgeen het geval was in een dagboekstudie bij werknemers met een arbeidsbeperking in de sociale werkvoorziening (Ybema et al., 2020).

In de PE Fit theorie wordt onder meer de *match* tussen de persoon en de baan (de *Person-job fit*) onderscheiden. Daarbij gaat het enerzijds om de *match* tussen de vaardigheden van de persoon en de werkeisen die de baan stelt, de *demands-abilities fit*. Daarnaast gaat het om de *match* tussen de behoeften van de persoon en de mate waarin de baan die behoeften vervult, de *needs-supplies fit*. Beide vormen van *person-job fit* blijken bij te dragen aan het welbevinden en functioneren van werkenden (Kristof-Brown et al., 2005). Ook mensen met een arbeidsbeperking lijken te profiteren van een goede *person-job fit* (Akkermans et al., 2017; Ybema et al., 2020; Zoer et al., 2012). Op basis van deze theorie verwachten we dat jongeren die een betere *match* ervaren met hun baan (beide vormen), meer gemotiveerd zijn voor hun werk, zich meer verbonden voelen met de organisatie en beter presteren (Hypothese 2).

*Job crafting* is een vorm van zelfregulatie in het werk, waarbij werkenden op eigen initiatief veranderingen aanbrengen in de inhoud van het werk of de omstandigheden waaronder zij werken (Wresznewski & Dutton, 2001). Dit kan bijvoorbeeld hun werktaken betreffen, zoals het zoeken van nieuwe uitdagende taken of het verminderen van hinderende taakeisen, maar ook veranderingen in de sociale relaties met collega's of de wijze waarop zij tegen hun werk aankijken. Het doel van *job crafting* is om de *match* tussen de persoon en het werk te verbeteren (PE Fit). *Job crafting* is uitgebreid onderzocht en blijkt in veel gevallen een positieve bijdrage te leveren aan de werkmotivatie en de werkprestatie (voor een overzicht, zie Rudolph et al., 2017).

We verwachten daarom dat naarmate jongeren meer aan *job crafting* doen, zij een hogere werkmotivatie en werkprestatie rapporteren (Hypothese 3).

*Job redesign* is het aanpassen van het werk aan de mogelijkheden en beperkingen die een werknemer met een arbeidsbeperking heeft (Zijlstra et al., 2017). Hierbij ligt het initiatief dus doorgaans niet bij de werknemer, maar bij de werkgever. *Job redesign* kan een belangrijke voorwaarde zijn voor goed functioneren van mensen met een arbeidsbeperking in een reguliere baan. Omdat *Job redesign* vooral voor jongeren met een arbeidsbeperking relevant is en zij wellicht niet weten welke activiteiten de werkgever heeft ondernomen om de baan passend te maken, stellen we de vragen over *Job redesign* alleen aan de werkgever. Omdat de jongeren zelf geen vragen beantwoorden over *Job redesign*, stellen we geen hypothese op voor de relatie tussen *Job redesign* en de werkbeleving van de jongeren.

### **Methode**

In dit onderzoek werden jongeren met en zonder arbeidsbeperking geïnterviewd over hoe zij hun werk beleven. In het interview werden vragen gesteld over hun arbeidsomstandigheden, hoe goed hun werk past bij hun vaardigheden en behoeften, hun welbevinden op het werk en hun werkprestatie.

#### *Steekproef*

De steekproef voor dit onderzoek bestond uit 53 jongeren met een arbeidsbeperking die werk verrichtten in reguliere bedrijven of sociale ondernemingen (30 mannen, 23 vrouwen) en 65 jongeren zonder arbeidsbeperking (30 mannen, 35 vrouwen) die vergelijkbaar werk verrichtten. De leeftijd van de deelnemers aan het onderzoek varieerde van 16 tot 35 jaar ( $M = 25,5$ ,  $SD = 4,6$ ). De jongeren met arbeidsbeperking hadden vaak een psychische ( $n = 25$ ) of een cognitieve ( $n = 20$ ) beperking, soms in combinatie met een fysieke beperking. Er waren enkele jongeren met (alleen) een fysieke arbeidsbeperking ( $n = 7$ ) en één jongere van wie de aard van de arbeidsbeperking onbekend was ( $n = 1$ ). Verder participeerden er 76 vertegenwoordigers van de werkgever van de deelnemende jongeren aan het onderzoek. Dit waren meestal de leidinggevende of werkgever ( $n = 55$ ) van de jongere of hun begeleider of interne *jobcoach* ( $n = 18$ ). De overige drie vertegenwoordigers van de werkgever waren directe collega's ( $n = 2$ ) of "aanspreekpunt" ( $n = 1$ ) van de jongere. De vertegenwoordiger van de werkgever noemen we in het vervolg de werkgever. Deze werkgevers (29 mannen, 47 vrouwen) vulden een vragenlijst in over het functioneren van 40 jongeren met arbeidsbeperking en van 36 jongeren zonder arbeidsbeperking.

#### *Procedure*

De dataverzameling voor dit onderzoek is uitgevoerd door studenten psychologie onder begeleiding van de eerste auteur van dit artikel. De studenten benaderden de deelnemers aan het onderzoek op verschillende manieren.

Werkgevers die via UWV één of meerdere jongeren met een arbeidsbeperking in dienst hadden, kregen een brief van UWV met de vraag of zij wilden deelnemen aan het onderzoek. Dit leverde een beperkte respons op van slechts enkele bedrijven. De meeste deelnemers zijn geworven door het direct aanschrijven van bedrijven waar jongeren met een arbeidsbeperking werken. Deelnemende bedrijven betroffen onder meer een uitzendorganisatie voor jongeren met autisme, horecagelegenheden waar jongeren met een licht verstandelijke beperking in de bediening werken en een universiteit. De deelnemende bedrijven benaderden vervolgens jongeren met een arbeidsbeperking die bij hen in dienst waren met de vraag of zij wilden deelnemen aan het onderzoek. Jongeren zonder arbeidsbeperking betroffen in ongeveer de helft van de gevallen een directe collega van de jongere met arbeidsbeperking. Er zijn echter ook jongeren zonder arbeidsbeperking geworven door andere bedrijven aan te schrijven waar geen jongeren met arbeidsbeperking werkten.

Voor de dataverzameling werd gebruikgemaakt van interviews aan de hand van een semigestructureerd interviewschema. Dit interviewschema bevatte zowel open als gesloten vragen die gebaseerd waren op gevalideerde vragenlijsten. Vrijwel alle jongeren met een arbeidsbeperking ( $n = 52$ ) en een deel van de jongeren zonder arbeidsbeperking ( $n = 20$ ) werd geïnterviewd. Om de tijdsinvestering van de onderzoekers te beperken, was er daarnaast een online vragenlijst die identiek was aan het interviewschema. Deze online vragenlijst werd ingevuld door één jongere met een arbeidsbeperking ( $n = 1$ ) en door de meerderheid van de jongeren zonder arbeidsbeperking ( $n = 45$ ). Aan het einde van het interview of de vragenlijst werd gevraagd of de jongere toestemming gaf aan hun werkgever (leidinggevende of begeleider) om deel te nemen aan het onderzoek. Indien de jongere daar toestemming voor gaf, werd de werkgever benaderd met de vraag of zij een online vragenlijst in wilden vullen over het functioneren van de jongere.

#### *Meetinstrument jongeren*

Het interviewschema en de online vragenlijst die de jongeren invulden bevatten 9 constructen en 47 vragen. Vóór het meten van de constructen is eerst naar demografische gegevens en de aard van het werk gevraagd. Bij ieder construct zijn enkele gesloten vragen gesteld. Deze vragen zijn alle beantwoord op een 5-punts Likertschaal (1 = nooit tot 5 = altijd). In de interviews werden deze gesloten vragen en de antwoordcategorieën voorgelezen, waarbij de respondent een keuze maakte uit de mogelijke antwoorden. Hierbij is gebruik gemaakt van gevalideerde vragenlijsten, die zijn aangepast aan de doelgroep. Doordat de meeste schalen met slechts enkele vragen zijn gemeten, is de betrouwbaarheid van de schalen (Cronbachs  $\alpha$ ) in enkele gevallen wat lager dan de aanbevolen waarde van 0,70 of hoger.

‘Werkdruk’ is gemeten aan de hand van drie vragen, gebaseerd op de VBBA (Van Veldhoven et al., 2002).

Het positief geformuleerde item: ‘Heb je voldoende tijd om je werk af te krijgen’ correleerde echter niet met beide andere items en is daarom niet meegenomen in de schaal. De beide andere items: ‘Moet je heel snel werken?’ en ‘Moet je erg veel werk doen?’, correleerden positief met elkaar ( $r = 0,50$ ,  $p < 0,001$ ) en zijn gecombineerd tot een schaal.

‘Autonomie’ is eveneens gemeten met drie vragen gebaseerd op de VBBA (Cronbachs  $\alpha = 0,72$ ). Een voorbeelditem is: ‘Besluit je zelf hoe je jouw werk uitvoert?’

‘Sociale steun’ is gemeten met vier vragen over steun van collega’s en leidinggevende, gebaseerd op Peeters en collega’s (1995). Voorbeeldvragen zijn: ‘Helpen je collega’s je bij een bepaalde taak als het nodig is?’ en ‘Laat je leidinggevende merken dat hij/zij waardering heeft voor de manier waarop je je werk doet?’ (Cronbachs  $\alpha = 0,71$ ).

‘De *Person-job fit*’ betreft twee constructen van elk drie vragen gebaseerd op Schaufeli (2011). Een voorbeelditem van de *needs-supplies fit* is: ‘Hoe vaak heb je het gevoel dat je dit werk nog lange tijd wilt blijven doen?’ (Cronbachs  $\alpha = 0,74$ ). Een voorbeelditem van de *demands-abilities fit* is: ‘Passen je kennis en vaardigheden goed bij het werk wat je doet?’ (Cronbachs  $\alpha = 0,60$ ).

‘Affectieve betrokkenheid’ is gemeten met drie vragen die zijn afgeleid van Allen en Meyer (1990), waaronder: ‘Voel je je thuis in de organisatie?’ (Cronbachs  $\alpha = 0,74$ ).

‘*Job crafting*’ is gemeten met drie vragen gebaseerd op Nielsen en Abildgaard (2012), waaronder: ‘Pas je je werk aan zodat het beter past bij wat jij belangrijk vindt?’ (Cronbachs  $\alpha = 0,78$ ).

‘Bevlogenheid’ is gemeten met de UWES-3 (Schaufeli et al., 2019), bestaande uit drie vragen, waaronder: ‘Ben je enthousiast over je baan?’ (Cronbachs  $\alpha = 0,75$ ).

Ten slotte is de ‘werkprestatie’ gemeten met drie vragen gebaseerd op de taakprestatieschaal van Koopmans et al. (2013), waaronder: ‘Lukt het je om je werk zo te plannen dat het op tijd af is?’ (Cronbachs  $\alpha = 0,64$ ).

#### *Meetinstrument werkgevers*

De vragenlijst van de werkgever bestond uit vijf constructen met gesloten vragen die waar mogelijk de betreffende vragen voor de jongeren spiegelen. Niet alle constructen die bij de jongeren zijn gemeten, kwamen terug in deze vragenlijst om de lengte van de vragenlijst te beperken. We beschouwden het werkgeversperspectief vooral relevant om het functioneren van de jongere te bepalen en minder waar het gaat om de werkervaringen. Voor de constructen *job crafting* en werkprestatie werden aan de leidinggevende enkele aanvullende vragen gesteld om deze relevante constructen goed te meten.

De vragen werden beantwoord op een 5-punts Likertschaal (1 = nooit tot 5 = altijd). De vragen zijn gebaseerd op dezelfde vragenlijsten als die van de werknemers.

‘Sociale steun’ is gemeten met vier vragen, waaronder: ‘Collega’s van deze medewerker helpen hem/haar bij een bepaalde taak als het nodig is’ en ‘Ik laat merken dat ik waardering heb voor de manier waarop deze medewerker zijn/haar werk doet’ (Cronbachs  $\alpha = 0,73$ ).

‘Job redesign’ is gemeten aan de hand van drie vragen, waaronder: ‘Het werk van deze medewerker is speciaal voor hem/haar op maat gemaakt’ (Cronbachs  $\alpha = 0,73$ ).

‘Job crafting’ is gemeten met vijf vragen gebaseerd op Nielsen en Abildgaard (2012). Een voorbeelditem is: ‘Als deze medewerker de mogelijkheid krijgt om wat extra’s te doen, dan grijpt hij/zij de kans’ (Cronbachs  $\alpha = 0,78$ ).

‘Person-environment fit’ is gemeten met vier vragen voor de person-organisation fit, waaronder: ‘Deze medewerker past heel goed in de organisatie’ (Cronbachs  $\alpha = 0,84$ ) en twee vragen voor de demands-abilities fit, waaronder: ‘Met de huidige capaciteiten van deze medewerker kan hij/zij voldoen aan de eisen die het werk stelt’ (Cronbachs  $\alpha = 0,88$ ).

‘Werkprestatie’ is gemeten met zes vragen, waaronder: ‘Het lukt deze medewerker om het werk zo te plannen dat het op tijd af is’ en ‘Deze medewerker voldoet aan de algemene normen voor goede prestaties’ (Cronbachs  $\alpha = 0,90$ ).

#### *Analyse*

De data zijn geanalyseerd met SPSS 28. Verschillen tussen jongeren met en zonder arbeidsbeperking zijn getoetst met  $\chi^2$ - en t-toetsen. Dit geldt ook voor verschillen tussen werkgevers van jongeren met en zonder arbeidsbeperking. De hypothesen zijn getoetst met hiërarchische multiële regressie, waarbij een dummy-variabele voor het wel of niet hebben van een arbeidsbeperking werd meegenomen (0 = geen arbeidsbeperking, 1 = wel arbeidsbeperking). Exploratief zijn ook de interacties tussen de predictoren en deze dummy-variabele getoetst om na te gaan of de relaties tussen werkomstandigheden en werkuitkomsten verschillen voor beide groepen jongeren.

#### *Ethische overwegingen*

Dit onderzoek is opgezet als een vooronderzoek voor een onderzoekslijn naar de werkervaringen van jongeren met een arbeidsbeperking. Deze onderzoekslijn is positief beoordeeld door de facultaire ethische commissie van de faculteit sociale wetenschappen van de Universiteit Utrecht. Om de vertrouwelijkheid en anonimiteit van de deelnemers aan het onderzoek te garanderen, zijn naam en contactgegevens van de deelnemers losgekoppeld van de inhoudelijke data en vervangen door een code.



Bovendien zijn alle onderzoeksgegevens opgeslagen op beveiligde servers.

## Resultaten

### *Achtergrondgegevens van jongeren*

In tabel 1 zijn enkele achtergrondgegevens van de jongeren met en zonder arbeidsbeperking weergegeven. We zien dat er verschillen zijn in opleidingsniveau,  $\chi^2$  (df = 4) = 34,83,  $p < 0,001$ , en het gemiddeld aantal wekelijkse werkuren,  $\chi^2$  (df = 5) = 15,55,  $p < 0,001$ . Jongeren zonder arbeidsbeperking zijn vaker hoog of middelbaar opgeleid en werken vaker fulltime dan jongeren met een arbeidsbeperking.

Opleidingsniveau	Zonder arbeidsbeperking (N = 65)		Met arbeidsbeperking (N = 53)	
	N	%	N	%
geen basisschool, speciaal of praktijkonderwijs	1	2%	19	36%
VMBO, Mavo, MBO-1	6	9%	12	23%
MBO niveau 2, 3 of 4	34	52%	13	25%
Havo, VWO	8	12%	1	2%
HBO, WO	16	25%	8	15%
<b>Aantal werkuren per week</b>	<b>N</b>	<b>%</b>	<b>N</b>	<b>%</b>
0-8 uur	5	8%	5	9%
9-16 uur	5	8%	5	9%
17-24 uur	10	15%	20	38%
25-32 uur	14	22%	12	23%
33-40 uur	21	32%	11	21%
meer dan 40 uur	10	15%	0	0%

Tabel 1. Opleiding en werkuren van jongeren met en zonder arbeidsbeperking

### *Werkomstandigheden en werkuitkomsten van jongeren*

In tabel 2 zijn de gemiddelden en standaarddeviatie weergegeven voor de werkomstandigheden en werkuitkomsten van de jongeren, waarbij getoetst is of de gemiddelden verschillen tussen jongeren met en zonder arbeidsbeperking (zie onderzoeksvraag 1 en 2).

	Zonder arbeidsbeperking (N = 65)		Met arbeidsbeperking (N = 53)		t =	
	M	SD	M	SD		
werkdruk	3,25	0,80	2,56	0,95	-4,33	***
autonomie	3,51	0,91	3,16	1,12	-1,90	
sociale steun	3,61	0,87	3,96	0,79	2,29	*
<i>needs-supplies fit</i>	3,39	0,91	3,72	0,95	1,94	
<i>demands-abilities fit</i>	4,25	0,62	3,99	0,72	-2,10	*
<i>job crafting</i>	2,71	1,05	2,88	0,96	0,90	
affectieve betrokkenheid	2,97	1,04	3,28	0,88	1,68	
bevlogenheid	3,40	0,98	3,48	0,86	0,45	
werkprestatie	3,79	0,77	3,54	0,82	-1,73	

Tabel 2. Werkomstandigheden en werkuitskomsten voor jongeren zonder en met arbeidsbeperking

Noot: \*  $p < 0,05$ ; \*\*  $p < 0,01$ ; \*\*\*  $p < 0,001$

Uit Tabel 2 blijkt dat er enkele significante verschillen zijn tussen jongeren met en zonder arbeidsbeperking. Jongeren met een arbeidsbeperking ervaren substantieel minder werkdruk dan jongeren zonder arbeidsbeperking. Verder ervaren ze meer sociale steun en een minder goede *match* tussen de taakeisen en hun vaardigheden (*demands-abilities fit*) dan jongeren zonder arbeidsbeperking. Andere verschillen zijn niet significant: dit geldt voor de iets lagere autonomie, de iets betere vervulling van behoeften (*needs-supplies fit*), de iets hogere affectieve betrokkenheid en de iets lagere werkprestatie van jongeren met een arbeidsbeperking. Opvallend is ook dat ze niet verschillen in bevlogenheid en *job crafting*.

#### Oordelen van werkgevers

Onderzoeksvraag 3 betreft het oordeel van de werkgever over het functioneren van jongeren met en zonder arbeidsbeperking. In Tabel 3 is weergegeven hoe werkgevers van de jongeren met en zonder arbeidsbeperking aankijken tegen het functioneren van deze jongeren. Uit Tabel 3 komt naar voren dat de werkgevers van de jongeren aanzienlijk positiever oordelen over het functioneren van jongeren zonder arbeidsbeperking dan over het functioneren van jongeren met arbeidsbeperking. Het ligt voor de hand dat voor jongeren met een arbeidsbeperking de functie veel sterker wordt aangepast aan de mogelijkheden en beperkingen van de jongere (*Job redesign*) dan voor jongeren zonder arbeidsbeperking.

We zien echter eveneens dat jongeren met een arbeidsbeperking volgens de werkgevers minder initiatief tonen om hun eigen werk aan te passen (*job crafting*), de *match* tussen taakeisen en vaardigheden aanzienlijk lager is en de werkprestatie veel lager is dan van jongeren zonder arbeidsbeperking. De sociale steun die de jongeren ontvangen en de *match* tussen de persoon en de organisatie verschillen niet tussen jongeren met en zonder arbeidsbeperking. Deze bevindingen zijn toch wel ontnuchterend: waar de jongeren met een arbeidsbeperking slechts beperkte verschillen rapporteren over hun werk en functioneren (met uitzondering van de lagere werkdruk) ten opzichte van hun collega's zonder arbeidsbeperking, is het oordeel van de werkgevers over hun functioneren substantieel minder positief. Desondanks zijn de werkgevers wel van oordeel dat de jongeren met een arbeidsbeperking goed passen in de organisatie.

Oordelen werkgever	zonder arbeidsbeperking (N = 36)		met arbeidsbeperking (N = 40)		t =
	M	SD	M	SD	
sociale steun	3,64	0,71	3,66	0,70	0,15
<i>job redesign</i>	2,50	0,79	3,48	0,89	5,07 ***
<i>job crafting</i>	2,98	0,76	2,54	0,75	-2,52 *
<i>person-organisation fit</i>	3,83	0,79	3,94	0,66	0,71
<i>demands-ability fit</i>	4,46	0,57	3,85	0,96	-3,31 **
werkprestatie	4,11	0,59	3,10	0,74	-6,53 ***

Tabel 3. Oordelen van de werkgever (N = 76) over jongeren zonder en met arbeidsbeperking

Noot: \*  $p < 0,05$ ; \*\*  $p < 0,01$ ; \*\*\*  $p < 0,001$

*Factoren die bijdragen aan werkbeleving en functioneren volgens de jongere*  
De hypothesen voor dit onderzoek betroffen de relaties tussen, enerzijds de arbeidsomstandigheden (werkdruk, autonomie, sociale steun), *person-job fit* en *job crafting* met anderzijds de affectieve betrokkenheid, bevlogenheid en zelf-gerapporteerde werkprestatie van de jongeren. Dit hebben we getoetst met multiële regressie waarin we in de eerste stap het al dan niet hebben van een arbeidsbeperking invoeren, in de tweede stap de drie arbeidsomstandigheden, in de derde stap de beide vormen van *person-job fit* en in de vierde stap *job crafting*. De resultaten van de uiteindelijke regressie zijn weergegeven in Tabel 4.

	affectieve betrokkenheid		bevlogenheid		werkprestatie	
	$\beta$		$\beta$		$\beta$	
arbeidsbeperking	0,17		0,00		-0,24	*
werkdruk	0,26	**	0,13		-0,25	**
autonomie	0,05		-0,05		-0,00	
sociale steun	0,22	**	0,21	*	0,34	***
<i>needs-supplies fit</i>	0,28	**	0,31	**	-0,19	
<i>demands-abilities fit</i>	0,15		0,18	*	0,26	**
<i>job crafting</i>	0,20	*	0,17	*	0,01	
<b>R<sup>2</sup></b>	<b>0,36</b>	<b>***</b>	<b>0,29</b>	<b>***</b>	<b>0,23</b>	<b>***</b>

Tabel 4. Regressie van affectieve betrokkenheid, bevlogenheid en werkprestatie (N = 118)

Noot: \*  $p < 0,05$ ; \*\*  $p < 0,01$ ; \*\*\*  $p < 0,001$ 

Uit Tabel 4 blijkt dat de bevindingen grotendeels in overeenstemming zijn met de hypothesen. Hypothese 1 stelde dat jongeren meer gemotiveerd zijn voor hun werk en beter presteren naarmate zij meer autonomie en sociale steun ervaren. In overeenstemming met deze hypothese draagt sociale steun positief bij aan alle drie de werkuitkomsten: naarmate jongeren meer sociale steun ervaren, zijn ze meer betrokken bij de organisatie, zijn ze meer bevlogen voor het werk en presteren ze beter. Autonomie draagt echter niet bij aan deze werkuitkomsten. Voor werkdruk is het patroon gemengd: hoge werkdruk draagt bij aan hogere betrokkenheid bij de organisatie, maar aan een lagere werkprestatie.

Hypothese 2 betrof de rol van de *person-job fit* en stelde dat jongeren die een betere *match* ervaren met hun baan (*needs-supplies fit* en *demands-abilities fit*), meer gemotiveerd zijn voor hun werk, zich meer verbonden voelen met de organisatie en beter presteren. Voor deze hypothese is veel ondersteuning gevonden. Een goede vervulling van behoeften in het werk (*needs-supplies fit*) draagt bij aan hogere affectieve betrokkenheid en hogere bevlogenheid, maar niet aan een betere werkprestatie. Deze laatste relatie lijkt eerder negatief te zijn (maar is niet significant). Een goede *match* tussen vaardigheden en taakeisen draagt positief bij aan de bevlogenheid en de werkprestatie.

Hypothese 3 stelde dat naarmate jongeren meer aan *job crafting* doen, zij een hogere werkmotivatie en werkprestatie rapporteren. Ook deze hypothese wordt in grote lijnen bevestigd. Naarmate jongeren meer aan *job crafting* doen, dus zelf regie nemen over hun werk, is hun affectieve betrokkenheid en bevlogenheid hoger. *Job crafting* draagt echter niet bij aan de werkprestatie.

Exploratief is nagegaan of jongeren met en zonder arbeidsbeperking verschillen in welke factoren belangrijk zijn voor hun affectieve betrokkenheid, bevlogenheid en werkprestatie. Dit is getoetst door interacties tussen de verschillende predictoren en de dummy-variabele voor het al dan niet hebben van een arbeidsbeperking in te voeren in de regressie. Slechts in één geval was er sprake van een significante interactie. Dit betrof de interactie tussen arbeidsbeperking en *job crafting* in de regressie van bevlogenheid ( $\beta = -0,31$ ,  $p < .01$ ). Deze interactie laat zien dat *job crafting* alleen bijdraagt aan hogere bevlogenheid bij jongeren zonder arbeidsbeperking. Bij jongeren met een arbeidsbeperking is de bijdrage van *job crafting* niet significant. Geen van de andere interacties was significant. Dit betekent dat voor jongeren met en zonder arbeidsbeperking in grote lijnen dezelfde factoren in het werk van belang zijn voor hun werkbeleving en functioneren.

*Factoren die bijdragen aan de werkprestatie en de fit met de organisatie volgens de werkgever*

Vervolgens is onderzocht welke factoren bijdragen aan de werkprestatie en de fit tussen persoon en organisatie volgens de werkgever. De multiplere regressies zijn weergegeven in Tabel 5. Uit de tabel blijkt dat naarmate er minder werkaanpassingen worden verricht en de *match* tussen vaardigheden en taakeisen beter is, de werkprestatie als beter wordt beoordeeld. Daarnaast is er nog een klein negatief effect van de arbeidsbeperking op de beoordeling van de werkprestatie. Wat betreft de persoon-organisatie fit (PO-fit) blijkt dat werkgevers vinden dat een jongere beter past in de organisatie naarmate zij de jongeren meer steun geven en naarmate de *match* tussen vaardigheden en taakeisen beter is.

Oordelen werkgever	werkprestatie		PO-fit	
	$\beta$		$\beta$	
arbeidsbeperking	-0,20	*	0,12	
sociale steun	0,08		0,25	*
<i>job redesign</i>	-0,36	***	-0,22	
<i>job crafting</i>	0,15		-0,17	
<i>demands-ability fit</i>	0,47	***	0,58	***
<i>person-organisation fit</i>	-0,14			
werkprestatie			-0,37	
<b>R<sup>2</sup></b>	<b>0,73</b>	<b>***</b>	<b>0,26</b>	<b>**</b>

Tabel 5. Regressie van de werkprestatie en person-organisatie fit volgens de werkgever op oordelen van de werkgever (N = 73)

Noot: \*  $p < 0,05$ ; \*\*  $p < 0,01$ ; \*\*\*  $p < 0,001$

*Dyadische analyse van oordelen van de werkgever*

Ten slotte is onderzocht in hoeverre het oordeel van de werkgevers over de werkprestatie en de PO-fit van de jongeren samenhangt met de oordelen van de jongeren zelf over hun werkkenmerken en functioneren. Deze dyadische analyses zijn weergegeven in Tabel 6. Uit de tabel blijkt dat de arbeidsbeperking een sterke invloed heeft op het oordeel van de werkgever over de werkprestatie van de jongere. Hoe de jongeren zelf oordelen over hun werkomstandigheden of functioneren speelt daarin nauwelijks een rol. Alleen de autonomie die jongeren ervaren lijkt relevant: naarmate jongeren meer autonomie ervaren, oordeelt hun werkgever positiever over hun werkprestatie. Mogelijk is hier sprake van omgekeerde causaliteit en geven werkgevers meer autonomie aan goed presterende jongeren. Het is opvallend dat de beoordeling van de werkprestatie door de werkgever niet samenhangt met de beoordeling van de werkprestatie door de jongere zelf. Ook wanneer dit afzonderlijk voor jongeren met een arbeidsbeperking ( $r = 0,22$ , ns) en jongeren zonder arbeidsbeperking ( $r = 0,08$ , ns) wordt onderzocht, blijken deze oordelen van jongeren en werkgevers over de werkprestatie niet significant te correleren. In de regressie van de PO-fit blijkt dat naarmate de jongeren aangeven dat hun behoeften meer worden vervuld en naarmate zij minder aan *job crafting* doen, de werkgever positiever is over hoe goed zij in de organisatie passen.

Oordelen jongere	werkprestatie volgens werkgever		PO-fit volgens werkgever	
	$\beta$		$\beta$	
arbeidsbeperking	-0,49	***	-0,06	
werkdruk	0,11		-0,10	
autonomie	0,27	**	0,06	
sociale steun	-0,10		0,08	
<i>needs-supplies fit</i>	-0,01		0,37	**
<i>demands-abilities fit</i>	-0,04		-0,11	
<i>job crafting</i>	-0,15		-0,26	*
affectieve betrokkenheid	-0,15		0,17	
bevlogenheid	0,04		0,03	
werkprestatie	0,11		-0,05	
<b>R<sup>2</sup></b>	<b>0,48</b>	<b>***</b>	<b>0,27</b>	<b>*</b>

Tabel 6. Regressie van de werkprestatie volgens de werkgever op oordelen van de jongeren ( $N = 73$ )

Noot: \*  $p < 0,05$ ; \*\*  $p < 0,01$ ; \*\*\*  $p < 0,001$

### Discussie

Waardig werk voor elk talent. Met dit als uiteindelijke doel zijn in dit onderzoek jonge werknemers met en zonder arbeidsbeperking bevraagd over hoe zij hun werk ervaren. Bovendien hebben werkgevers (leidinggevend en begeleiders) van die jongeren hun visie gegeven op het functioneren van de jongeren. Uit het onderzoek komt naar voren dat jongeren met een arbeidsbeperking hun werkomstandigheden en werkuitkomsten op een vergelijkbare manier waarderen als jongeren zonder arbeidsbeperking. Het grootste verschil is dat jongeren met een arbeidsbeperking een beduidend lagere werkdruk ervaren dan hun collega's zonder beperking. Maar bijvoorbeeld de zelf-gerapporteerde werkprestatie verschilt niet tussen beide groepen jongeren. Dit contrasteert sterk met de ervaringen van werkgevers. Werkgevers van jongeren met een arbeidsbeperking oordelen veel negatiever over de *match* tussen de vaardigheden en de taakeisen en over hun werkprestaties dan werkgevers van jongeren zonder arbeidsbeperking. Ook geven zij aan dat voor jongeren met een arbeidsbeperking veel meer inspanningen nodig zijn om het werk geschikt te maken. Desondanks vinden zij dat er een goede *match* is tussen de jongere en de organisatie ongeacht het wel of niet hebben van een arbeidsbeperking.

Een mogelijke verklaring voor het verschil in ervaren werkdruk tussen beide groepen jongeren ligt in het feit dat de werkgever het werk van de jongeren met een arbeidsbeperking doorgaans aanzienlijk aanpast aan de mogelijkheden van de jongere (*Job redesign*). Met deze werkaanpassingen tracht de werkgever wellicht om overbelasting door hoge werkdruk van de jongere te voorkomen. Een andere mogelijke verklaring is dat de banen van jongeren met een arbeidsbeperking niet volledig identiek zijn. We hebben getracht om jongeren zonder arbeidsbeperking met vergelijkbare banen te werven als de jongeren met een arbeidsbeperking en waar mogelijk jongeren die werkzaam zijn in hetzelfde bedrijf. Dit betekent echter niet dat de werkzaamheden altijd identiek zijn, mede gezien de werkaanpassingen voor jongere met een arbeidsbeperking. Ook zien we dat jongeren zonder arbeidsbeperking vaker voltijds werken, terwijl jongeren met een arbeidsbeperking doorgaans een parttime baan hebben. Ook dit kan de ervaren werkdruk beïnvloeden.

Wanneer we nagaan wat bijdraagt aan het welbevinden en de zelf-gerapporteerde werkprestatie van de jongeren, blijkt dat - in overeenstemming met de hypothese - ontvangen sociale steun positief samenhangt met de betrokkenheid bij de organisatie, de bevoegenheid en de werkprestatie van de jongeren. Voor werkdruk is het beeld gemengd: een hoge werkdruk hangt samen met een hogere organisatiebetrokkenheid, maar met een lagere waargenomen werkprestatie. Autonomie lijkt in dit onderzoek niet samen te hangen met de werkuitkomsten. Een goede *match* tussen persoon en baan blijkt - grotendeels in overeenstemming met de hypothese - een belangrijke voorwaarde te zijn voor goed functioneren van jongeren met en zonder arbeidsbeperking. Jongeren voelen zich meer betrokken bij de organisatie en zijn meer bevoegen als hun behoeften worden vervuld.

Ook zijn zij meer bevlogen en presteren zij beter als hun vaardigheden goed *matchen* met de taakeisen. Ten slotte blijkt het initiatief dat jongeren nemen om hun werk aan te passen (*job crafting*) ook positief samen te hangen met hun betrokkenheid en - voor jongeren zonder arbeidsbeperking - tevens met hun bevlogenheid voor het werk.

Voor de beoordeling van de werkprestatie door de werkgever is vooral de mate waarin het werk aangepast moet worden aan de jongere (*Job redesign*) en de *match* tussen vaardigheden en taakeisen van belang. Het is daarbij opvallend dat oordelen van de jongere en van de werkgever over het functioneren van de jongere niet of nauwelijks convergeren. Dit geldt voor zowel jongeren met als zonder arbeidsbeperking. Wat betreft de *match* tussen jongere en organisatie is er meer overlap tussen de oordelen van de jongeren en de werkgever. Als jongeren aangeven dat hun behoeften vervuld worden door het werk is hun werkgever ook positiever over de *match* tussen jongere en organisatie. Dit suggereert dat intensievere begeleiding van jongeren die intreden op de arbeidsmarkt zou kunnen helpen om de wensen, verwachtingen en beoordelingen van jongeren en werkgevers beter op elkaar af te stemmen. Dit is in overeenstemming met aanbevelingen van Wielers, Hummel en Hooftman (2020) op basis van hun onderzoek naar burn-outklachten onder jongeren in verschillende typen banen. Zij concluderen dat jongeren weinig terugkoppeling ontvangen over hun prestaties en zich daar onzeker over voelen. Jongeren interpreteren het ontbreken van terugkoppeling soms als gebrek aan waardering. Misverstanden liggen dan op de loer. Zeker in een inclusieve arbeidsorganisatie moeten werkgevers met een bredere blik naar hun werknemers kijken en niet alleen naar de arbeidsprestaties. Werkgevers zullen moeten investeren in de (dagelijkse) begeleiding van jongeren met en zonder arbeidsbeperking. Er kan niet worden volstaan met jaarlijkse functioneringsgesprekken.

Uit opmerkingen bij de vragenlijsten van werkgevers komen wel enkele aanwijzingen naar voren voor de oorzaak van de relatief negatieve beoordeling van de werkprestatie van jongeren met een arbeidsbeperking. Zo schreef een werkgever:

*“[naam jongere] is naar mijn mening te hoog ingeschat wat betreft haar arbeidsvermogen ...”*

Een ander schreef: *“Heeft veel woedeaanvallen, ADHD, erg eigenwijs en moet nog een hoop leren. Vertoont absoluut geen volwassen gedrag.”*

En een derde: *“[naam jongere] heeft nog geen besef wat er zich in het leven afspeelt en wat er van hem verwacht wordt. Hij is erg makkelijk beïnvloedbaar en neemt het leven nog niet serieus.”*



Overigens zijn er ook werkgevers die hun waardering uitspreken over de jongere met een arbeidsbeperking die zij in dienst hebben. Bijvoorbeeld:

*“[naam jongere] is een goede medewerker. Op het moment dat er meer dingen aangepast zouden worden, o.a. de balie, zou zij nog veel meer kunnen. Ik ben heel blij met haar.”*

En soms lijkt de *match* niet optimaal: *“[naam jongere] heeft heel veel kwaliteiten. Ik denk alleen dat er plekken zijn waar zijn kwaliteiten nog meer tot zijn recht komen.”*

Het beeld dat hier naar voren komt, is dat de verwachtingen die de werkgever vooraf heeft van de mogelijkheden en beperkingen van de jongere met een arbeidsbeperking niet altijd realistisch zijn, wat ertoe kan leiden dat de werkzaamheden en de hulpbronnen in de baan niet optimaal worden aangepast aan de persoon.

Het is opvallend dat we in dit onderzoek vinden dat jongeren met en zonder arbeidsbeperking weinig verschillen in hun werkbeleving en zelf-gerapporteerde functioneren. Deze bevinding wijkt af van Conen en De Beer (2020) die vonden dat mensen met een arbeidsbeperking aanzienlijk lager scoren op arbeidstevredenheid, bevlogenheid en waargenomen kwaliteit van het werk dan mensen zonder arbeidsbeperking. Een verklaring hiervoor kan liggen in het feit dat wij in dit onderzoek jongeren zonder arbeidsbeperking hebben opgenomen met vergelijkbare werkzaamheden als de jongeren met arbeidsbeperking. Dit maakt de vergelijking van de werkbeleving en het functioneren van beide groepen jongeren relevanter. Bovendien beperkt ons onderzoek zich tot jongeren (tot 35 jaar) waarvoor de vergelijking wellicht anders uitvalt dan wanneer ook werkenden met een arbeidsbeperking die ouder zijn worden meegenomen. Het zou daarom interessant zijn om in vervolgonderzoek de lens te richten op werknemers van middelbare en hogere leeftijd.

### **Sterke punten en beperkingen van het onderzoek**

Dit onderzoek heeft enkele belangrijke sterke punten. Een meerwaarde van het onderzoek is dat de werkbeleving van jongeren met een arbeidsbeperking zelf centraal staat. Dit is belangrijke informatie, omdat een positieve werkbeleving door deze jongeren mede bepaalt of zij duurzaam aan het werk blijven. Wanneer zij hun werk niet als waardevol beschouwen, is de kans aanzienlijk dat zij voortijdig uitvallen. Wat dat betreft biedt dit onderzoek hoop: jongeren met een arbeidsbeperking zijn in het algemeen positief over hun werk en wijken hierin niet in belangrijke mate af van hun collega's zonder arbeidsbeperking. Dit is direct het tweede sterke punt van het onderzoek: de vergelijking met jongeren zonder arbeidsbeperking. Dit biedt een belangrijk referentiepunt om de werkbeleving van jongeren met een arbeidsbeperking tegen af te zetten. Een derde sterk punt van het onderzoek is dat ook een vertegenwoordiger van de werkgever het functioneren van de jongere beoordeelde.

Dit is essentiële informatie uit een relevante tweede bron over het functioneren van de jongeren. Ook de werkgever moet immers positief oordelen over een werknemer om die duurzaam in dienst te houden.

Het onderzoek kent ook enkele beperkingen. Een belangrijke beperking is dat de jongeren met en zonder arbeidsbeperking in dit onderzoek niet in alle opzichten vergelijkbaar zijn. In dit onderzoek zijn jongeren zonder arbeidsbeperking gemiddeld hoger opgeleid en werken zij meer uren dan jongeren met een arbeidsbeperking. Dit is deels inherent aan de aard van de beperking: jongeren met een cognitieve beperking zullen doorgaans laagopgeleid zijn (speciaal onderwijs, praktijkonderwijs) en voor veel jongeren met een arbeidsbeperking is voltijds werk niet haalbaar. In toekomstig onderzoek zou het goed zijn om de vergelijkbaarheid van beide groepen jongeren verder te vergroten door *matching* van jongeren met en zonder arbeidsbeperking op de meest relevante kenmerken. Een tweede beperking is dat in dit onderzoek geen onderscheid is gemaakt binnen de groep jongeren met een arbeidsbeperking naar de aard van de beperking. Vooral jongeren met een psychische beperking of een cognitieve beperking namen deel aan het onderzoek. Dit zijn relevante groepen, omdat vooral zij minder vaak duurzaam werk vinden dan mensen met een fysieke beperking (Van Echtelt et al., 2019). Ten derde zijn de jongeren geworven via diverse bedrijven die wilden meewerken aan het onderzoek. Een dergelijke getrapte dataverzameling levert geen representatieve steekproef van jongeren met een arbeidsbeperking op, wat de generaliseerbaarheid van de bevindingen beperkt. Daarbij is het van belang om te wijzen op de verschillen in context waarin de jongeren met een arbeidsbeperking werken. Deelnemende bedrijven betroffen onder meer een uitzendorganisatie voor jongeren met autisme, horecagelegenheden waar jongeren met een licht verstandelijke beperking in de bediening werken en een universiteit. Deze verschillen in context waarin jongeren met een arbeidsbeperking werken, kunnen mede bepalen hoe de jongeren hun werk ervaren en hoe hun functioneren door hun werkgever wordt beoordeeld. In vervolgonderzoek is het raadzaam om meer aandacht te besteden aan hoe deze context invloed heeft op de mechanismen die bijdragen aan waardevol en duurzaam werk voor jongeren met een arbeidsbeperking. Dit kan bijvoorbeeld door een realistische benadering te kiezen (Pawson & Tilley, 1997) bij de evaluatie van wanneer, voor wie en onder welke omstandigheden plaatsing in een reguliere baan voor jongeren met een arbeidsbeperking leidt tot kwalitatief goed en duurzaam werk.

### Conclusie en aanbevelingen

De conclusie uit dit onderzoek is dat de werkbeleving van jongeren met een arbeidsbeperking in grote lijnen gelijk is aan die van jongeren zonder arbeidsbeperking. Ook zien we dat de relatie tussen werkkenmerken en werkkuitkomsten voor beide groepen jongeren in sterke mate overeenkomt. Om zich thuis te voelen in de organisatie, bevlogen te zijn voor hun werk en goed te presteren, is het vooral van belang dat jongeren voldoende sociale steun van collega's en leidinggevende ervaren en werk hebben dat past bij hun wensen en vaardigheden. Terwijl jongeren met en zonder arbeidsbeperking dus sterk overeenkomen in hoe zij hun werk beschouwen, geldt dat niet voor hun werkgevers. Werkgevers oordelen veel minder positief over het functioneren van jongeren met een arbeidsbeperking dan over jongeren zonder beperking. Dit lijkt vooral te komen door de moeite die gedaan moet worden om het werk geschikt te maken voor de jongere met een arbeidsbeperking (*Job redesign*) en de minder goede *match* tussen de eisen van het werk en de vaardigheden van de jongere.

Uit het onderzoek volgt dat werkgevers aanzienlijk zullen moeten investeren om te bereiken dat hun organisatie inclusiever wordt. Volgens Zijlstra en collega's (2017) is het uitgangspunt van een inclusieve arbeidsorganisatie dat functies aansluiten bij het arbeidspotentieel van alle werknemers, dus ook bij dat van kwetsbare jonge werknemers. Hierbij is het van belang om gebruik te maken van de theoretische inzichten over waardevol werk, met uitdagende taakeisen in combinatie met voldoende en passende hulpbronnen (*job demands-resources model*), dat past bij de capaciteiten en wensen van de werknemer (*person-job fit*) en dat ruimte biedt om het werk zelf verder aan te passen (*job crafting*).

Toegespitst op jongeren met een arbeidsbeperking is het van cruciaal belang dat werkgevers een realistisch beeld krijgen van de vaardigheden, behoeften en beperkingen van de jongeren die zij in dienst willen nemen. Alleen dan kunnen zij deze jongeren werk bieden dat en goed past bij hun mogelijkheden én voldoende uitdaging en ruimte geeft voor eigen initiatief. Dit is niet een eenmalig proces bij het in dienst nemen van een jongere met een arbeidsbeperking, maar vergt van beide partijen blijvende inspanning en afstemming. Daarbij is het tevens van belang dat de leidinggevende en collega's de jongere met een arbeidsbeperking goed begeleiden en opnemen in hun gemeenschap. De Bell en Dijkers (2022) pleiten in dit verband voor een integrale benadering van het organiseren van waardig werk voor mensen met een kwetsbare arbeidsmarktpositie. Succesvolle toeleiding naar waardig werk voor deze doelgroep vereist volgens hen de nodige investering in tijd en inspanning van de kandidaat zelf, van de werkgever en van derden, zoals de overheid.

Onderzoek van Bredgaard et al. (*under review*) laat zien dat om daadwerkelijk inclusiever te worden het van belang is dat organisaties inclusieve kernwaarden hebben, er een sterk commitment vanuit het senior management is, er sprake is van een inclusieve organisatiecultuur en dat er goede samenwerkingsrelaties bestaan met externe partners, zoals gemeentes. Dit is wellicht geen gemakkelijke opgave, maar het is wel haalbaar én nodig dat werkgevers deze stappen zetten, opdat zij jongeren met een arbeidsbeperking duurzaam en waardig werk kunnen bieden dat een aanwinst is voor de organisatie en uiteindelijk voor onze maatschappij als geheel.

We willen Anneleen Baan, Bente van der Brug, Sanja Matkovic, Inez Lommen, Saskia Neuteboom en Lucelot Triebels hartelijk danken voor hun bijdrage aan de opzet en uitvoering van dit onderzoek.

---

#### SUMMARY

Hiring and retaining people with disabilities appears to be a difficult challenge involving a variety of factors. In this study we focus on one of those factors, namely the work experience. We approach this from 3 different perspectives. First, this study examined how 53 young employees with a work handicap experienced their job. This was compared to the work experiences of 65 young employees without a work handicap in comparable jobs. In addition, 76 employers rated the functioning and performance of these employees. The research showed that young employees with and without a work handicap had largely similar job experiences. However, young employees with a work handicap reported considerably lower workload, more social support and a worse fit between their abilities and *job demands* than young employees without a work handicap. Work engagement and self-reported work performance did not differ between the two groups of young employees. Especially social support and work that fits well with their needs and skills contributed to the wellbeing and performance of young employees with and without a work handicap. Employers more negatively rated the *demands-abilities fit* and the work performance of young employees with a work handicap compared to those without a work handicap. Nevertheless, they considered the fit between the person and organisation as good for both groups of young employees. It is concluded young employees with a work handicap can perform well in their job if this job fits their abilities and needs.

---

## Literatuur

- Akkerman, A., Janssen, C.G.C., Kef, S., & Meininger, H.P. (2016) Job satisfaction of people with intellectual disabilities in integrated and sheltered employment: An exploration of the literature. *Journal of Policy and Practice in Intellectual Disabilities*, 13, 205-216.
- Allen, N.J., & Meyer, J.P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational & Organizational Psychology*, 63(1), 1-18.
- Borghouts, I., Dekker, R., Freese, C., Oomens, S., & Wilthagen, T. (2015). *Het werkt niet vanzelf: Over loonprikkels als instrumenten in de Participatiewet*. Celsus juridische uitgeverij.
- Borghouts, I., & Freese, C. (2016). Inclusief HRM: (Hoe) past de participatie in de organisatie- en HR-strategie? *Tijdschrift voor HRM*, 7, 1-20.
- Borghouts, I., & Freese, C. (2023). De inclusieve arbeidsmarkt. Het samenspel tussen HRM en sociale zekerheid. *Tijdschrift voor HRM*, 3, 22-42.
- Bredgaard, T., Borghouts, I., Freese, C. & Moore, J. (under review). Disability inclusive work organizations - Case studies of organizations in the USA, the Netherlands and Denmark. Artikel onder review.
- Conen, W., & De Beer, P. (2020). *De waarde van werk in Nederland: resultaten van de Waarde van Werk Monitor 2019*. Amsterdams Instituut voor Arbeidsstudies (AIAS)/Hugo Sinzheimer Instituut (HSI).
- Crawford, E.R., LePine, J.A. & Rich, B.L. (2010). Linking job demands and resources to employee engagement and burnout: A theoretical extension and meta-analytic test. *Journal of Applied Psychology*, 95, 834-848.
- De Bell, L., & Dijkers, J. (2022). Organiseren van waardig werk voor mensen met een kwetsbare arbeidsmarktpositie. *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, 38(1), 105-116.
- 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.
- Flores, N., Jenaro, C., Begona Orgaz, M., & Victoria Martín, M. (2011). Understanding quality of working life of workers with intellectual disabilities. *Journal of Applied Research in Intellectual Disabilities*, 24, 133-141.

- Koopmans, L., Bernaards, C.M., Hildebrandt, V.H., Van Buuren, S., Van der Beek, A.J. & De Vet, H.C.W. (2013). Development of an Individual Work Performance Questionnaire. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 62(1).
- 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.
- Nielsen, K., & Abildgaard, J.S. (2012). The development and validation of a job crafting measure for use with blue-collar workers. *Work & Stress*, 26(4), 365-384.
- Pawson, R., & Tilley, N. (1997). *Realistic evaluation*. Sage.
- Peeters, M. C. W., Buunk, B. P., & Schaufeli, W. B. (1995). Social interactions, stressful events and negative affect at work: A micro-analytic approach. *European Journal of Social Psychology*, 12, 391-401.
- Rudolph, C. W., Katz, I. M., Lavigne, K. M., & Zacher, H. (2017). Job crafting: A meta-analysis of relationships with individual differences, job characteristics, and work outcomes. *Journal of Vocational Behavior*, 102, 112-138.
- Schaufeli, W.B. (2011). Duurzaamheid vanuit psychologisch perspectief: een kwestie van 'fit'. In Schouten & Nelissen (2011). *Ten minste houdbaar tot. Over urgentie van duurzame inzetbaarheid in Nederland*. Zaltbommel: Thema.
- Schaufeli, W. B., Shimazu, A., Hakanen, J., Salanova, M., & De Witte, H. (2019). An ultra-short measure for work engagement: The UWES-3 validation across five countries. *European Journal of Psychological Assessment*, 35(4), 577-591.
- Schaufeli, W.B. & Taris, T.W. (2014). A critical review of the Job Demands–Resources Model: Implications for improving work and health. In G. Bauer & O. Hämmig (Eds), *Bridging occupational, organizational and public health* (pp. 43-68). Dordrecht: Springer.
- Van Echtelt, P., Sadiraj, K., Hoff, S., Muns, S., Karpinska, K., Das, D. & Versantvoort, M. (2019). *Eindevaluatie van de Participatiewet*. Den Haag: SCP.
- Van Veldhoven, M., Meijman, T.F., Broersen, J.P.J., & Fortuin, R.J. (2002). *Handleiding VBBA, 2e editie*. Amsterdam: SKB.
- Wielers, R., Hummel, L, & Hooftman, W. (2020) Jongeren, loopbaanperspectief en burn-outklachten. *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, 36(1), 59-76.
- Wrzesniewski, A., & Dutton, J. E. (2001). Crafting a job: Revisioning employees as active crafters of their work. *Academy of Management Review*, 26(2), 179-201

- Ybema, J. F., Koopman, A., & Peeters, M. (2020). Working in sheltered employment: A weekly diary study. *International Journal of Stress Management*, 27(2), 160-171
- Zijlstra, F., Van Ruitenbeek, G., Mulders, H., & Van Lierop, B. (2017). Designing Work for Inclusiveness. In: A. Arenas et al. (eds.), *Shaping Inclusive Workplaces Through Social Dialogue* (pp. 121-137). Springer.
- Zoer, I., De Graaf, L., Kuijer, P.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, 205-214.