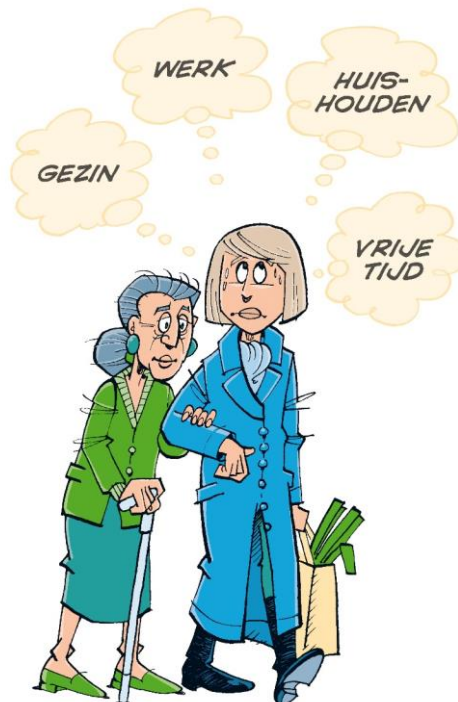


# “Het is best pittig om fulltime te werken en mantelzorg te zijn”

Een kwalitatief Onderzoek naar contextuele Crafting door Werknemers die Mantelzorg bieden

Marjon Schiltman-van der Hoven

Open Universiteit



## Samenvatting

De Nederlandse bevolking vergrijst door verbeterde zorg. Om te voorkomen dat de zorgkosten te veel stijgen wordt er meer beroep gedaan op werknemers voor het bieden van zorg aan naasten, oftewel mantelzorg. De verwachting is dat dit beroep op werknemers in de toekomst nog steviger zal worden, omdat de overheid eveneens de arbeidsparticipatie van de Nederlandse bevolking wil vergroten. Werknemers die momenteel mantelzorg bieden, geven aan dat de combinatie werk en mantelzorg zwaar is. Om overbelasting te voorkomen is het van belang voor de werkgever én de werknemer die mantelzorg biedt hierop te anticiperen. In dit kwalitatieve onderzoek is onderzocht hoe de werknemer die mantelzorg biedt zelf contextuele crafting als proactieve vorm toepast in hun betaalde werk en wat hiervan de ervaren consequenties zijn op het gebied van werkprestatie, welbevinden en attitude ten aanzien van het werk. Er zijn 20 semi-gestructureerde interviews afgenomen en geanalyseerd volgens de methode van Braun en Clarke (2006). Het onderzoek is theoretisch gekaderd binnen de Person-Environment Fit theorie. Uit dit onderzoek is gebleken dat werknemers die mantelzorg bieden bepaalde technieken van contextueel craften toepassen. Verkassen, zoals het zelf invullen van de werktijden afgestemd op de mantelzorg, werd het meeste toegepast. Decoreren, zoals het aantrekkelijk maken van de werkplek, en verlichten, bijvoorbeeld het gebruiken van middelen om geluidsoverlast te verminderen, werden als contextuele craftingstechnieken minder toegepast. Bovendien gaven participanten aan dat het toepassen positief ervaren consequenties heeft voor werkgerelateerd welbevinden en de werkprestatie, zoals meer rust, verbeterde concentratie, effectiever kunnen werken. Contextueel craften zou eventueel een positieve bijdrage kunnen leveren aan het mogelijk maken van de combinatie betaald werk en mantelzorg. Wel is uitgebreider (vervolg)onderzoek aan te raden.

*Keywords:* job crafting, mantelzorg, contextuele crafting, kwalitatief onderzoek

## **“Het is best pittig om fulltime te werken en mantelzorg te zijn”:**

### **Een kwalitatief Onderzoek naar contextuele Crafting door Werknemers die Mantelzorg bieden**

Door het vergrijzen van de bevolking en een hogere overlevingskans bij een levensbedreigende ziekte door onder meer de verbeterde gezondheidszorg (Maurits et al., 2012) neemt de zorgvraag in Nederland toe. De Nederlandse bevolking leeft langer, echter niet altijd in optimale gezondheid. Door de stijgende zorgkosten wil de overheid het bieden van mantelzorg stimuleren (Ministerie van Volksgezondheid, Welzijn & Sport, 2015). Daarnaast wil de overheid de arbeidsdeelname vergroten (Koolhaas, 2014; Rijksoverheid, 2015). Dat betekent dat er vaker een beroep gedaan wordt op werknemers bij het bieden van langdurige zorg aan naasten. Op dit moment biedt een op de vijf werknemers mantelzorg in Nederland. Gezien de toenemende zorgvraag is de verwachting dat dit alleen nog maar zal stijgen (Boer, Plaisier & De Klerk, 2019).

Veel mantelzorgers zijn door het verlenen van de mantelzorg niet minder gaan werken, wat volgens Josten en De Boer (2015) gevolgen heeft. De combinatie mantelzorg en een betaalde baan kunnen negatieve effecten hebben op de gezondheid. Het kan bijvoorbeeld leiden tot meer ziekteverzuim (Josten & De Boer, 2015). Een op de zeven mantelzorgers met een betaalde baan voelt zich volgens informatie van het CBS zwaarbelast (CBS, 2016). Uit een tweetal artikelen van de Rijksoverheid blijkt dat de overheid en werkgevers hiervoor maatregelen hebben getroffen. Werknemers die mantelzorg bieden kunnen door het opnemen van kortdurend of langdurig zorgverlof of respijtzorg werk beter combineren met de zorg aan naasten. Respijtzorg is het tijdelijk of structureel over laten nemen van de mantelzorg (Rijksoverheid, 2015). Een werknemer die mantelzorg biedt kan zelf bijvoorbeeld aan job crafting doen om de belasting te verminderen (Demerouti, 2014).

Job crafting is volgens Wrzesniewski en Dutton proactief gedrag waarbij werknemers hun werk zo aanpassen dat het aansluit op hun voorkeuren, capaciteiten en passies (Wrzesniewski & Dutton, 2001).

Bij contextueel craften, een van de vier vormen van craften, past de werknemer de werkplek en/of werkomgeving en/of werktijd zelf actief aan (Dorenbosch & van Vuuren, 2011). Het doel hiervan is om meer voldoening of plezier uit de werkcontext te halen of belastende elementen weg te nemen (TNO, 2011).



Voor zover bekend is er nog weinig onderzocht hoe werknemers die mantelzorg bieden contextuele crafting toepassen en welke consequenties deze werknemers hiervan ervaren. Contextuele crafting als vorm van crafting is later toegevoegd door Dorenbosch & Van Vuuren (2011) en is binnen het huidige wetenschappelijk onderzoek nog summier onderzocht. Dit onderzoek tracht in deze vorm van crafting meer inzicht te verkrijgen, theoretisch gekaderd binnen de Person-Environment Fit theorie.

Kristof-Brown et al. (2005) definiëren deze Person-Environment Fit als de match, ofwel de 'fit', tussen een individu en de werkomgeving die optreedt wanneer hun kenmerken goed op elkaar zijn afgestemd (Kristof-Brown, Zimmerman & Johnson, 2005). Deze fit kan de betrokkenheid bij het werk, het welzijn, de gezondheid en de werktevredenheid bevorderen (Wrzesniewski & Dutton, 2001) en resulteren in betere werkprestaties, meer welbevinden en een positieve attitude naar het werk (Kristof-Brown, Zimmerman & Johnson, 2005).

Werknemers die mantelzorg combineren met een betaalde baan en waarvan een op de zeven zich overbelast voelt (CBS, 2016) kunnen mogelijk door het toepassen van contextuele crafting een betere fit bewerkstelligen tussen de persoon en de omgeving. Deze betere fit zou kunnen resulteren in het ervaren van meer welbevinden op het werk, betere werkprestaties en een positievere attitude ten aanzien van het werk.

De centrale onderzoeksdoelstelling is om de ervaringen van werknemers die mantelzorg bieden te exploreren met betrekking tot a) hoe zij contextuele crafting toepassen, en b) welke ervaren consequenties contextuele crafting heeft op het gebied van hun werkprestatie, werkgerelateerd welbevinden en/of attitudes ten aanzien van hun werk. Het gaat hierbij om een kwalitatieve studie gebaseerd op semi-gestructureerde interviews.

Dit onderzoek draagt bij aan het vergroten van de wetenschappelijke kennis over contextuele job crafting bij werknemers die mantelzorg bieden. Het toepassen van contextuele job crafting kan mogelijk preventief zijn bij het voorkomen van gezondheidsproblemen en overbelasting. Het leren toepassen van deze vorm van crafting zou van belang kunnen zijn voor zowel de werknemers die mantelzorg bieden als hun werkgevers. Bovendien kan meer kennis mogelijk faciliteren bij het voldoen aan beide wensen van de maatschappij; meer mensen die blijven deelnemen aan het arbeidsproces én het verlenen van informele zorg aan naasten (mantelzorg).

## **Theoretisch kader**

### **Contextuele crafting**

Contextuele crafting, als vorm van job crafting houdt het proactief aanpassen van de werkplek en/of werkomgeving en/of werktijd in. Voorbeelden hiervan zijn het herinrichten (of opfrissen) van de fysieke werkomgeving of het veranderen van het tijdstip waarop het werk wordt uitgevoerd (Dorenbosch & van Vuuren, 2011). Als contextuele craftingstechnieken noemen Dorenbosch en Van

Vuuren verkassen, verbouwen, verlichten en decoreren. Verkassen is het uitvoeren van de werkzaamheden op een andere plek en/of tijd, terwijl met verbouwen storende/lelijke omgevingsfactoren worden weggenomen. Verlichten betekent het verminderen van ongemakken in de werkomgeving, bijvoorbeeld met hulpmiddelen. Decoreren houdt het herinrichten of toevoegen van mooie zaken aan de fysieke werkomgeving in (Dorenbosch & Van Vuuren, 2011).



Job crafting in het algemeen wordt gemotiveerd door de wens van de werknemers om een werkomgeving te creëren waarin zij gezond en gemotiveerd kunnen werken (Petrou, Demerouti, Peeters, Schaufeli & Hetland, 2012). In dit onderzoek is niet specifiek de groep werknemers die mantelzorg biedt, onderzocht. Ook gaat het niet specifiek om contextuele job crafting. Toch sluit deze motivatie goed aan bij dit onderzoek. De werknemer die mantelzorg en werk combineert, kan de wens voelen zelf actie te ondernemen en een gezonde werkomgeving voor hem of haar willen creëren.

### **Person-Environment Fit**

Person-Environment Fit wordt in grote lijnen gedefinieerd als de match tussen een persoon en de omgeving. Het gaat hierbij om de harmonie of overeenstemming tussen de verschillende kenmerken van de individuele werknemer (zoals vaardigheden, waarden, geloof, persoonlijkheid, normen en cognitieve stijl) en die van de werkomgeving (organisatiecultuur, cognitief klimaat e.o.). Deze harmonie of overeenstemming, oftewel de 'fit', treedt op wanneer kenmerken van beide op elkaar zijn afgestemd (Kristof-Brown, Zimmerman & Johnson, 2005). De Person-Job Fit benadering, onderdeel

van het Person-Environment Fit model beschrijft de aansluiting tussen de persoon en het werk. Edwards et al. (1998) onderscheiden hierbinnen demands-ability fit (wat kan een werknemer en sluit dit aan op wat het werk vraagt van de werknemer) en de needs-supply fit (wat wil een werknemer en sluit dit aan op wat het werk biedt). Als dit niet het geval is, is er sprake van een demands-ability misfit en/of een needs-supply misfit (Edwards, Caplan & Harison, 1998).



Een goede match, de 'fit', bevordert de betrokkenheid bij het werk, het welzijn, de gezondheid en de werktevredenheid (Wrzesniewski & Dutton, 2001) en resulteert in betere werkprestaties, meer welbevinden en een positieve attitude naar het werk (Kristof-Brown, Zimmerman & Johnson, 2005).

Theoretisch past contextueel craften goed binnen de Person-Environment Fit theorie. Door het actief aanpassen van de werkplek, werkomgeving, werktijden kan zowel een betere demands-ability fit als een needs-supply fit verkregen worden. Een demands-ability fit kan bijvoorbeeld verkregen worden wanneer de werknemer die mantelzorg biedt, het werktempo goed aankan omdat verstoringen, zoals geluidsoverlast, in de werkomgeving zijn geminimaliseerd. Daarnaast zorgt bijvoorbeeld steun van een leidinggevende bij het zelf invullen van de werktijden voor een needs-supply fit. Een goede afstemming tussen de behoeften en capaciteiten van een werknemer en de eisen en mogelijkheden van de organisatie kan resulteren in een gezonde werkomgeving (Edwards et al., 1998; Edwards & Shipp, 2007; Schaufeli, 2011). Een werknemer die mantelzorg biedt, kan mogelijk door contextuele job crafting een goede afstemming, oftewel fit, kunnen realiseren.

Omdat er onvoldoende kennis voorhanden is over hoe werknemers die mantelzorg bieden contextueel craften inzetten is er een eerste onderzoeksvraag geformuleerd om dit te inventariseren.

*Onderzoeksvraag 1:* Hoe passen werknemers die mantelzorg bieden contextueel craften toe in hun betaalde werk?

### **Werkprestatie, werkgerelateerd welbevinden en attitudes ten aanzien van het werk**

In deze studie worden de zelf ervaren consequenties van contextuele crafting bestudeerd van werknemers die mantelzorg bieden voor hun werkprestatie, welbevinden en attitudes ten aanzien van het werk. Campbell (1990) definieert werkprestatie als de gedragingen of acties die van belang zijn voor de doelstellingen van de organisatie (Campbell, 1990). Rotundo en Sackett (2002) benoemen binnen werkprestatie drie domeinen: taakprestatie, contextuele prestatie en contraproductief werkgedrag, kort omschreven als respectievelijk gedragingen die direct of indirect bijdragen aan de centrale werktaken, gedragingen die de organisatorische, sociale en psychologische omgeving ondersteunen waarbinnen de centrale taken moeten plaatsvinden. Contraproductief gedrag kan omschreven worden als gedragingen die het welzijn van de organisatie schaden (Rotundo & Sackett, 2002).

Het benadrukken van zowel de persoon als de omgeving binnen de Person Environment Fit theorie is volgens Lewin (1951) en Magnusson en Endler (1977) karakteristiek voor het interactieve perspectief binnen de psychologie (Lewin, 1951; Magnusson, & Endler, 1977). Gedrag, attitudes en welbevinden worden immers bepaald door zowel de persoon en de omgeving (Edwards, Caplan & Harrison, 1998). Dat wil zeggen dat de effecten op het welbevinden, gedrag en attitudes variëren ten gevolge van de verschillende kenmerken van de individuele werknemer. Voorbeelden van kenmerken van de individuele werknemer zijn vaardigheden, waarden en persoonlijkheid. Bij kenmerken van de werkomgeving wordt bijvoorbeeld gedacht aan de organisatiecultuur of het cognitief klimaat.



Wanneer een werknemer niet de vereiste vaardigheden heeft om tegemoet te komen aan de vereisten van de omgeving lijden de algemene prestaties en taakprestaties hieronder (Kanfer & Ackerman, 1989).

Werknemers die mantelzorg verlenen zijn gebaat bij aansluiting (de 'fit') van het werk op hun persoonlijke kennis, vaardigheden en vermogens om het werk gezond te kunnen uitvoeren (TNO, 2011). Zij kunnen door aanpassingen in de werkcontext, bijvoorbeeld door hetzelfde werk in een andere werkomgeving uit te voeren, of op een ander tijdstip de 'fit' tussen de persoon en zijn werkomgeving optimaliseren. Dit kan uiteindelijk resulteren in een betere werkprestatie. In dit onderzoek wordt onder andere geïnventariseerd in hoeverre contextuele job crafting zorgt voor deze fit en wat de ervaren consequenties zijn voor onder andere de werkprestatie.



Theorieën over het vervullen van behoeften (e.g.; Locke, 1976; Rice, Mc Farlin, Hunt, & Near, 1985) beschrijven hoe de needs-supply fit binnen de Person-Environment Fit attitudes beïnvloedt. Behoeftentheorieën gaan ervan uit dat menselijk gedrag wordt veroorzaakt door psychologische behoeften. Wanneer niet tegemoet gekomen wordt aan deze behoeften resulteert dit in spanningen of disbalans. Deze disbalans moet vervolgens worden verholpen. Dit resulteert in menselijk gedrag dat gericht is op het voorzien in de persoonlijke behoeften (Arnold et al., 2010). Mensen hebben meer

positieve werkattitudes als hun persoonlijke behoeften worden bevredigd. Werkattitudes kunnen beschreven worden als evaluaties van het werk van de desbetreffende persoon waarin de gevoelens, overtuigingen en gehechtheid aan het werk worden uitgedrukt (Judge & Kammeyer-Mueller, 2012).

Door het actief aanpassen van de werkplek en/of werkomgeving en/of werktijd, zoals het herinrichten (of opruisen) van de fysieke werkomgeving of het veranderen van het tijdstip waarop het werk wordt uitgevoerd (Dorenbosch & Van Vuuren, 2011) kan tegemoet gekomen worden aan de behoeften van werknemers die mantelzorg bieden. Het invullen van deze individuele behoeften kan mogelijk resulteren in een positievere houding ten aanzien van het werk (Kristof-Brown, Zimmerman, & Johnson, 2005). In dit onderzoek wordt geïnterviewd in hoeverre contextuele job crafting tegemoetkomt aan de behoeften van werknemers die mantelzorg bieden en of dit ervaren consequenties heeft voor de attitudes ten aanzien van het werk.

De ervaren consequenties van contextuele jobcrafting op het werkgerelateerd welbevinden wordt eveneens onderzocht. Warr richt zich op welzijn in een bepaalde context, de werkcontext (Warr, 1987, 1994). Het voordeel hiervan is dat het beter zicht biedt op hoe bepaalde werkkenmerken het welzijn van werknemers kunnen beïnvloeden. Hij onderscheidt vier primaire dimensies (affectief welzijn, aspiratie, autonomie en competentie) en een secundaire vijfde dimensie (geïntegreerd functioneren).

Volgens Warr voelt een werknemer zich prettig wanneer deze het werk aankan, vrijheid ervaart in het maken van keuzes en voldoende motivatie heeft om iets te willen bereiken (Warr, 1994). De invloed van werkkenmerken op de geestelijke gezondheid vergelijkt Warr met het effect van vitamines op de lichamelijke gezondheid (Warr, 1987; Warr, 1994). In dit onderzoek kan inzicht verkregen worden of contextuele job crafting 'vitamine' kan zijn voor het werkgerelateerd welbevinden, een synoniem van welzijn, bij werknemers die mantelzorg bieden.

Om meer kennis te vergaren over de ervaren consequenties van werknemers die mantelzorg verlenen voor de werkprestaties, de werkhouding en het werkgerelateerd welbevinden is een tweede onderzoeksvraag geformuleerd.

*Onderzoeksvraag 2: Welke ervaren consequenties heeft contextuele crafting voor werknemers die mantelzorg bieden op het gebied van hun werkprestatie, werkgerelateerd welbevinden en attitudes ten aanzien van het werk?*

## **Methode**

### **Design**

Voor het verzamelen van data voor dit onderzoek is gekozen voor een kwalitatief design en het afnemen van semigestructureerde diepte-interviews. Het streven om gegevens te verzamelen omtrent ervaringen, gedachten en emoties met betrekking tot de gestelde onderzoeksdoelen heeft geresulteerd in deze vorm van dataverzameling. Een diepte-interview is immers een geschikte methode om een beeld te krijgen van wat de deelnemer ervaren heeft en belangrijk vindt (Richie, Lewis, McNauthon Nicholls & Ormson (2014, pp. 178). Daarnaast biedt het afnemen van een face-to-face interview de mogelijkheid om gedetailleerde informatie te verkrijgen vanuit het perspectief van de geïnterviewde.

### **Context**

Deze studie vond plaats in Nederland, waar werknemers die mantelzorg bieden gebruik kunnen maken van verschillende regelingen. Naast de maatregelen van de overheid om de zwaarbelaste werknemer die mantelzorg biedt te ondersteunen, te weten kortdurend/langdurend verlof of respijtverlof, wil de overheid dat werkgevers meer rekening houden met werknemers die mantelzorg bieden en promoten 'mantelzorgvriendelijk personeelsbeleid' (Rijksoverheid, 2019).

Inmiddels kunnen organisaties het predicaat ‘mantelzorgvriendelijk’ verdienen. Mantelzorgvriendelijk personeelsbeleid kan volgens De Boer et al. bijdragen aan een organisatiecultuur waarin werknemers met mantelzorgtaken de mogelijkheid hebben betaald werk met vaak intensieve zorgtaken te combineren (De Boer, Plaisier & De Klerk, 2019). Criteria hierbij zijn dat de combinatie werk en mantelzorg bekend en bespreekbaar is, dat de diverse wettelijke verlofregelingen bekend zijn, toegepast worden en dat leidinggevendenden met werknemers die mantelzorg verlenen, zoeken naar oplossingen op maat.

### **Interviewparticipanten**

Geïnccludeerd zijn werknemers, werkzaam in Nederland die een betaalde baan combineren met mantelzorg. Het werven van participanten door vijf verschillende student-onderzoekers heeft geresulteerd in diversiteit. Iedere participant is werkzaam bij een andere (unieke) werkgever.



Het Centraal Bureau voor de Statistiek heeft mantelzorg omschreven als “zorg die iemand geeft aan een bekende uit zijn of haar omgeving, zoals een partner, kind of vriend, als deze persoon voor langere tijd ziek, hulpbehoevend of gehandicapt is. De mantelzorg kan onder andere bestaan uit het doen van het huishouden, wassen en aankleden, gezelschap houden, vervoer of geldzaken regelen. Mantelzorg wordt niet betaald. Een vrijwilliger die werkt vanuit een vrijwilligerscentrale wordt niet gezien als een

mantelzorger. Iemand is mantelzorger als de zorg al minimaal drie maanden duurt, of als hij/zij zorg biedt voor minimaal acht uur per week” (Centraal Bureau voor de Statistiek, 2016, para 5).

Werknemers die niet onder deze definitie vallen zijn niet meegenomen in dit onderzoek. Dit gold ook voor werknemers waarbij sprake was van een middellang of langdurig ziekteverzuim (meer dan vijf werkdagen). Werknemers die langer afwezig zijn van het werk kunnen naar alle waarschijnlijkheid minder goed reflecteren op hun jobcraftingsgedrag, omdat zij betaald al enige tijd niet meer combineren met mantelzorg. Bovendien mochten participanten niet werkzaam zijn bij een organisatie die over het predicaat mantelzorgvriendelijk personeelsbeleid beschikken. In een dergelijke organisatie initieert de werkgever zelf veel acties om de combinatie mantelzorg en werk te optimaliseren. Dit kan invloed hebben op het proactief gedrag van werknemers zelf.

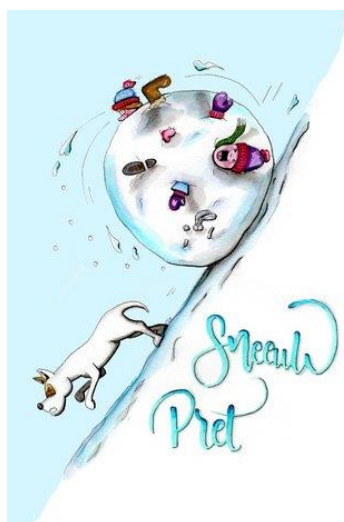
Voorafgaand aan de dataverzameling is een inschatting gemaakt hoeveel interviews er nodig zouden zijn. Bij het afnemen van individuele interviews wordt geadviseerd een steekproefgrootte van 12 tot 60 participanten te hanteren. Het aantal inclusiecriteria is in dit onderzoek relatief laag. Bovendien is er gebruik gemaakt van purposive sampling in combinatie met snowball sampling. Hierdoor zijn er minder participanten nodig voor de individuele diepte-interviews. De waarschijnlijkheid dat na de gekozen hoeveelheid meer interviews niet meer zouden leiden tot nieuwe inzichten maakt eveneens dat een kleinere steekproef als voldoende wordt gezien (Ritchie, Lewis, McNaughton Nichols & Ormston, 2014, p.117-119). Na het afnemen van twintig interviews werd duidelijk dat er inderdaad sprake was van datasaturatie.

Dit onderzoek is uitgevoerd bij 20 interviewparticipanten in de leeftijd van 28 tot 65 jaar. 30% van de participanten zijn van het mannelijke geslacht en 70% van de participanten zijn vrouw. De gemiddelde leeftijd van de participanten aan dit onderzoek is 50.4 jaar. De meerderheid (70%) heeft minimaal een hbo-opleiding gevolgd. 30% heeft een opleiding op mbo-niveau voltooid. Het gemiddelde aantal uren

wat de participanten in loondienst werken is 32.65 uur. Voor zover bekend werkt ongeveer de helft van de participanten bij een organisatie met 1000 werknemers of minder. De overige participanten werken bij een organisatie met meer dan 1000 werknemers. In dit onderzoek is 50% van de participanten werkzaam in de Zorg- of Welzijnssector. De overige 50% is verdeeld over andere sectoren, zoals ICT-bedrijven, verkoop- en administratiekantoren. Aan mantelzorg wordt gemiddeld 12 uur per week besteed. In de meeste gevallen betreft het mantelzorg aan familie, zoals partner, kinderen, broers/zussen of (schoon)ouders.

### **Werving van interview participanten**

De participanten zijn geworven met behulp van purposive sampling, waarbij participanten bewust zijn geselecteerd op basis van bepaalde eigenschappen, en snowball sampling, waarbij participanten die reeds deelnemen zijn gevraagd of zij personen kennen die aan de criteria voldoen voor het onderzoek (Ritchie, Lewis, McNaughton Nichols & Ormston, 2014). Niet alleen is er binnen het eigen netwerk geworven ook is er via het zakelijke sociale netwerk LinkedIn een oproep geplaatst (LinkedIn, z.j.). Bij reactie is een telefonisch contact voorgesteld en is er aanvullende schriftelijke informatie in de vorm van een flyer verstrekt. Twee personen hebben deelname geweigerd door respectievelijk ziekte en overlijden van de persoon die mantelzorg ontving.



De werknemers die mantelzorg bieden en gevraagd zijn voor deelname konden gedurende de gehele dataverzamingsperiode besluiten wel of niet deel te nemen. Vervolgens hebben zij vóór de instemming de benodigde bedenktijd gehad, uiteenlopend van een paar dagen tot een paar weken. Door het ondertekenen van de toestemmingsverklaring is de deelname geformaliseerd.

### **Topiclijst en procedure afname interviews**

De standaard topiclijst die gehanteerd is tijdens de interviews is gebaseerd op onderzoeksdoelen en de definitie van contextueel craften volgens Dorenbosch et al. (2011). Voorafgaand aan de daadwerkelijke interviews is door iedere student-onderzoeker een pilot interview afgenomen om ervaring op te doen met de topiclijst en het interviewen.

De interviews hebben plaatsgevonden óf op de thuislocatie van de desbetreffende deelnemer óf op de werklocatie van de onderzoeker. De locatie werd gekozen door de participant zelf. Voorwaarde hiervoor was de zorg voor zo min mogelijk verstoringen.

Tijdens de interviews is gevraagd naar de ervaringen van de participanten met de betaalde baan, met de werkgever, de mantelzorg en hoe de participanten omgaan met de combinatie baan en de mantelzorg aan de hand van de topiclijst.

De interviews met de participanten zijn opgenomen met een voicerecorder. Het eerste interviewtranscript van iedere studentonderzoeker is naar de docent verstuurd voor het verkrijgen van feedback.



Tijdens het interview is gestart volgens de topiclijst met een algemeen gedeelte, met de kennismaking, gevolgd door de uitleg over het doel en de aanpak van het onderzoek, de vormen van job crafting, de mantelzorgtaken, uitleg over het opnemen met de voicerecorder van het interview en het tekenen van de toestemmingsverklaring.

Bovendien is de benodigde achtergrondinformatie gevraagd: demografische gegevens zoals leeftijd, geslacht en opleidingsniveau, het beroep, aantal werkuren per week, branche, omvang van de organisatie, vorm, duur en omvang van de mantelzorg en aan wie verleend. Ook is gevraagd naar de tevredenheid, ervaren zinvolheid en belasting van deze mantelzorg. Na het meer algemene gedeelte is ingegaan op de diverse vormen van crafting waaronder contextuele crafting en hoe de participant dit eventueel zelf toepast in zijn of haar werk.

De onderzoekers hebben de gebruikte definities geoperationaliseerd tot beschrijvingen van gedrag die aansluiten bij de belevingswereld en het taalgebruik van de participanten. Dit is waar nodig aangevuld met algemene voorbeelden afkomstig uit bijvoorbeeld het TNO-rapport 'Sleutelen aan de eigen inzetbaarheid' (2011) of het boek 'Mooier werk' (Van Vuuren & Dorenbosch, 2012). Zodra de participant aangaf dat de specifieke vorm van job crafting duidelijk was en herkend werd, is gevraagd naar eigen voorbeelden hiervan en naar de eventueel ervaren consequenties van de vorm van job crafting voor de werkprestaties, het welbevinden op het werk en de attitudes ten aanzien van het werk.

Tijdens het interview zijn participanten in de gelegenheid gesteld ook zelf onderwerpen naar voren te brengen. De studentonderzoeker heeft het interview afgerond met een samenvatting, heeft ruimte geboden voor aanvullingen en vragen, uitleg gegeven over het vervolg van het onderzoek en bedankt voor deelname.



Vermeld is dat participanten ook na het interview contact konden opnemen met de onderzoeker of begeleidend universitair docent bij eventuele aanvullingen of wijzigingen.

De participanten zijn gevraagd naar meningen en ervaringen en zijn gewezen op het feit dat ze niet beoordeeld werden. Ook is benadrukt dat de interviewer niet zijn/haar mening geeft over het te interviewen onderwerp. De vragen zijn open en neutraal geformuleerd en bij vaagheden werd geconcretiseerd en naar voorbeelden vanuit de praktijk gevraagd.

De interviews zijn afgenomen in de periode januari 2019 tot en met maart 2019. De duur van de interviews en geluidopnames varieerden van dertig minuten tot anderhalf uur. Iedere studentonderzoeker heeft het eerste interviewtranscript opgestuurd naar de docent om feedback te ontvangen op de manier van interviewen voorafgaand aan de volgende interviews met als doel meer standaardisatie in de manier van interviewen te verkrijgen. Hierdoor zou mogelijk ook sneller datasaturatie bereikt worden.

### **Ethische aspecten**

Een ethisch correcte manier van wetenschappelijk onderzoek verrichten komt naar voren in alle onderdelen van de methode. De ethische goedkeuring van dit onderzoek door de cETO is verkregen aan de Open Universiteit (U2019/00538/SVW). Een aantal aspecten wordt hieronder uitgelicht.

De flyer met uitgebreide schriftelijke informatie en een toestemmingsverklaring is voorafgaand aan het interview voorgelegd. Benadrukt is de vrijwillige basis van deelnemen aan het onderzoek, het altijd contact op kunnen nemen met de begeleider van het onderzoek, mevrouw N. Hoefsmit, het niet tot individuen herleidbaar zijn van de resultaten, het recht op voldoende informatie, de vrijheid om antwoorden te geven of te weigeren en de mogelijkheid om hun deelname op elk moment in te trekken.

De geluidsopnames van de interviews zijn zo snel mogelijk uitgewerkt tot transcripten, die niet meer herleidbaar zijn tot de participanten. Met de geluidsopnames die wel herleidbaar kunnen zijn is vertrouwelijk omgegaan. Deze transcripten zijn samen met de geluidsopnames met encryptie via SURFfilesender gedeeld met de docent en versleuteld (met encryptie) opgeslagen op een extra beveiligde schijf van de Open Universiteit. De geluidsopnames en transcripten zijn hierna verwijderd van de computer en voicerecorder van de studentonderzoeker.



In de rapportage is de hierboven genoemde vertrouwelijkheid gewaarborgd door fictieve namen te gebruiken (Participant 1, Participant 2, e.o.) en gegevens die het mogelijk maken personen te identificeren, zijn weggelaten.

## **Analyse**

Bij het analyseren van de kwalitatieve data is gebruik gemaakt van de stappen volgens de thematische analyse van Braun en Clarke (2006). Door deze vorm van analyseren is het mogelijk gedetailleerd inzicht te verkrijgen in betekenisvolle patronen binnen de verzamelde data. Omdat thematisch

analyseren als methodiek niet gebonden is aan de al bestaande theorieën kan deze gebruikt worden binnen diverse theoretische kaders en voor diverse soorten data (Braun & Clarke, 2006).

- **Het vertrouwd raken met de gegevens.** Voorafgaand aan de analyse zijn de geluidopnames van de semigestructureerde interviews getranscribeerd. Vervolgens zijn alle interviews gelezen voor het krijgen van een algemene indruk. De interviews zijn hierna nogmaals doorgenomen met als referentiekader de onderzoeksdoelen. Relevante onderdelen zijn met een markeerstift aangegeven en niet relevante onderdelen zijn verwijderd.
- **Het genereren van de eerste codes.** Na het vertrouwd raken met de data is er op papier een voorlopige codering gemaakt.
- **Het zoeken naar en reviewen van de thema's.** De voorlopige codes zijn opnieuw onderzocht of zij voldoende samenhangend, consequent en onderscheidend waren. Op basis van deze codes zijn potentiële thema's onderscheiden en is geïnventariseerd welke codes relevant waren voor deze thema's. Dit laatste is in een volgende stap herhaald.
- **Thema's definiëren en benoemen.** Nogmaals zijn alle thema's doorgenomen en verder verfijnd. De uiteindelijke thema's hebben geresulteerd in de voorlopige codeboom, gebaseerd op de al bekende literatuur en de gegevens. Deze codeboom is ter controle voorgelegd aan de begeleider van dit onderzoek. De definitieve codeboom (Appendix I) is met de bijbehorende thema's en tekstgedeelten ingevoerd in het programma Qualicoder (Qualicoder, z.j.).
- **Het schrijven van het analyseverslag.** De volgende stap heeft plaatsgevonden binnen het kader van de definities en de theorie beschreven in het theoretisch kader. Daarbij zijn de eigen onderzoeksdoelen gehanteerd. In dit onderzoek betrof dit de analyse van de gegevens in relatie tot mantelzorg, contextueel craften en de ervaren consequenties voor het welbevinden, de werkprestatie en houdingen/attitudes ten aanzien van het werk. Het Person-Environment Fit Model diende hierbij als achtergrondkennis. Tijdens de data-analyse zijn de Person-Environment-Fit-ervaringen niet als zodanig gecodeerd.

Binnen de thematische analyse wordt een inductieve thematische analyse – bottom-up – en een deductieve thematische analyse – top-down – onderscheiden (Braun & Clarke, 2006). Gezien de opzet van dit onderzoek ligt een ‘top-down’ benadering voor de hand vanwege de plaatsing binnen een theoretisch kader met vooraf geformuleerde onderzoeksvragen en niet voor een inductieve analyse waarbij data niet worden ingepast in een wetenschappelijk kader.

Daarnaast is het van belang een keuze te maken hoe thema’s worden geïdentificeerd: op een semantische/expliciete of een latente/interpretatieve manier (Boyatzis, 1998). In dit onderzoek is gekozen voor de semantische nadering, de thema’s zijn bekeken binnen hetgeen er daadwerkelijk gezegd is. Er zijn geen onderliggende ideeën, aannames en ideologieën bestudeerd, zoals bij de latente benadering.

De contextuele craftingstechnieken die zijn geanalyseerd binnen de data komen overeen met degene beschreven door Van Vuuren en Dorenbosch (2011), te weten verkassen, verbouwen, verlichten en decoreren. (Van Vuuren, & Dorenbosch, 2011). Deze technieken zijn voorafgaand aan de data-analyse op basis van de literatuur reeds geselecteerd.

De participanten herkenden drie technieken van contextueel craften, namelijk (1) verkassen, deze werd het meest toegepast, gevolgd door (2) decoreren en (3) verlichten. De contextuele craftingsvorm verbouwen werd niet noemenswaardig toegepast binnen deze groep participanten.

Als afronding zijn de uiteindelijke thema’s beschreven in het onderzoeksverslag. Tijdens dit hele proces is op meerdere momenten feedback ontvangen van de docent in relatie tot de rapportage en analyse.



## Resultaten

Per contextuele craftingstechniek (verkassen, verlichten en decoreren) zijn niet alle ervaren consequenties door de participanten benoemd en herkend. Werkprestatie en werkgerelateerd welbevinden, waarvan wel voorbeelden zijn genoemd tijdens de interviews, zijn per contextuele craftingstechniek hieronder beschreven in de volgorde van meest voorkomend naar minst voorkomend.

### Verkassen



Ongeveer driekwart van de interviewparticipanten noemde verkassen als manier van contextuele crafting. Het verkassen vond zowel binnen de werklocatie plaats, bijvoorbeeld naar een andere kamer/ werkplek, als naar de thuislocatie. Daarnaast bleek dat het verplaatsen van de werkzaamheden naar de thuislocatie regelmatig als gevolg had dat deze ook op een ander tijdstip werden uitgevoerd. Een participant gaf bijvoorbeeld het volgende aan:

*“Wat betreft die flexibiliteit die jij noemde. Ik doe mijn werk een keer op kantoor, of op een ander moment, of vanuit huis.”* (Participant 3)

#### **Verkassen van de werkzaamheden naar een andere locatie: een rustige werkplek:**

Meer dan driekwart van de participanten die verkassen toepaste door te werken op een andere locatie, gaf aan dat zij een rustiger werkplek/-ruimte wilden opzoeken.

Zo gaf een participant aan:

*“Ja en dan vind ik het ook wel heel fijn om donderdag weer op mijn eigen plekje te zitten want daar is het dan weer lekker rustig en ik ben ook zo’n beetje die taken aan het verdelen van dat doe ik donderdag want dan moet ik meer mijn hoofd erbij houden.”* (Participant 3)

**Ervaren consequenties van verkassen naar een rustige werkplek voor de werkprestatie en werkgerelateerd welbevinden:**

Een kwart van de participanten die hun werkzaamheden op een andere plek uitvoerde voor rust gaf aan een betere werkprestatie te ondervinden. Men ervaart door het thuiswerken een andere gedrevenheid en daardoor meer resultaten. Zo gaf een participant het volgende aan:

*“...Dan denk ik: “Ik heb bepaalde dingen gewoon best wel veel opgeleverd, wat heb ik nou anders gedaan dan vroeger?” Hé ik ben wat anders gaan werken, als je thuiswerkt en je bent alleen maar met je werk gedreven, dan kan je best wel veel doen.”* (Participant 4)

Eveneens een kwart van de participanten die op een andere plek werkt voor rust gaf aan dat door het werken in een rustiger omgeving de concentratie verbeterde. Een participant gaf aan in zijn antwoorden:

*“Op het werk heb je de afleiding, dan praat je – een benen op tafel overleg – er komt iemand langs. De effectieve tijd op kantoor is veel minder dan als je thuis werkt.”* (Participant 8)

Uit de interviews met meer dan de helft van de participanten die op een andere plek werkt voor rust, bleek dat dit ook ervaren consequenties had voor het welbevinden. Een participant antwoordde als volgt:

*“Ja dan kan ik lekker vaak, omdat het een eigen ruimte is, dan kan ik echt ... ik kan daar zijn wie ik ben. Ik heb altijd, ik heb geen moeite om elke keer in een andere ruimte te werken, maar dit is echt heerlijk.”* (Participant 20)

**Verkassen van de werkzaamheden naar een andere locatie: sociale contacten, het opzoeken van collega's:**

Minder dan een kwart van de participanten die verkaste naar een andere locatie, gaf aan juist de collega's te willen opzoeken (sociale contacten). Een aantal wilde deze keuze maken op basis van de gegeven situatie; het ene moment is er behoefte aan rust en geconcentreerd kunnen werken aan taken zonder verstoringen, het andere moment aan collegiaal overleg of gezelligheid. Een participant meldde bijvoorbeeld:

*"... soms is het heel erg lekker om ergens rustig achteraf in een hoekje te zitten, waar niemand je nog gevonden heeft en soms heerlijk om hier te zitten waar iedereen je vindt."* (Participant 3)

**Ervaren consequenties voor de werkprestatie van verkassen naar een andere locatie voor de sociale contacten, het opzoeken van de collega's:**

Naast de participanten die hun werkzaamheden op een andere plek uitvoerden voor rust deed minder dan een kwart van de participanten dit juist om de collega's op te zoeken (sociale contacten). Een aantal ervaaarde juist beter te kunnen presteren bij wat sociale afleiding. De meeste gaven aan dat zij de collega's nodig hebben voor het uitvoeren van de werkzaamheden. Zo gaf een participant het volgende aan tijdens het interview:

*"Ik kan thuis minder geconcentreerd werken dan op kantoor. Thuiswerken is voor mij echt een laatste optie."* (Participant 19)



"Hoe staat het bedrijf eigenlijk tegenover werken van thuis uit?"

En op de vraag of deze participant eerder ervoor zou kiezen om naar het kantoor te gaan, antwoordde deze:

*“Ja, dan heb je ook sociale contacten erbij, je kunt gemakkelijker overleggen, vergaderen.”*

(Participant 19)

**Verkassen van de werkzaamheden naar een ander tijdstip om vooruit te werken of achterstanden weg te werken:**

Meer dan de helft van de groep participanten die hun werkzaamheden verkaste naar een ander tijdstip deed dit om een achterstand weg te werken of alvast wat taken vooruit af te handelen. Regelmatig werd 's avonds gewerkt of op een moment dat het rustiger is op bijvoorbeeld de werklocatie. Een participant benoemde dit als volgt:

*“Als het een keer een middag niet lekker gaat, kan ik het ook wel doorschuiven naar andere dagen of weekenden of wat dan ook. Het maakt niet uit hoe of wanneer je het doet, als de taak maar klaar is.”* (Participant 1)

**Ervaren consequenties voor de werkprestatie van verkassen naar een ander tijdstip om vooruit te werken of achterstanden weg te werken:**

De participanten die werkzaamheden op een ander tijdstip afronden om vooruit te kunnen werken of juist achterstanden weg te werken (meer dan de helft) gaven aan dit vooral te merken in hun werkprestatie. Het kunnen kiezen van een ander, rustiger tijdstip om de opgelopen achterstand in te kunnen halen of toch de deadline te kunnen halen, benoemde een participant als volgt:

*“Als je dan aan de receptie drukker bent ... en dan kom ik dus niet aan mijn werk toe en dan heb ik wel die deadline van 31 januari en dan pak ik een paar uurtjes extra.”* (Participant 3)



**Verkassen van de werkzaamheden naar een ander tijdstip om de mantelzorgplanning te kunnen handhaven.** Bij ongeveer driekwart van participanten die de werkzaamheden verkaste op een ander tijdstip, werd dit toegepast om de werkzaamheden te kunnen afstemmen op de mantelzorg die van hen gevraagd werd. Zo antwoordde een participant het volgende op een vraag gerelateerd aan bovenstaande:

*“Ja, dat je heel flexibel bent in werken. Kijk als mijn vader nu valt, wat nog weleens gebeurt en ik heb geen afspraak, dan kan ik gewoon weggaan. Vroeger was het heel strak, veel strakker.”*

(Participant 5)

Dit gebeurde vaak om de verplichtingen zoals artsenbezoek, goed te kunnen combineren met de werkzaamheden in loondienst. Een andere participant meldde het volgende:

*“En dat is eigenlijk heel prettig, want ik kan dat op de zorg afstemmen. Zoals mijn moeder, als er weer iets moet, naar de dokter of naar het ziekenhuis dan bouw ik mijn uren rondom de zorgtaken.”*

(Participant 7)

**Ervaren consequenties van verkassen naar een ander tijdstip om de mantelzorgplanning te kunnen handhaven voor de werkprestatie en werkgerelateerd welbevinden.** De meer dan driekwart participanten die de werkzaamheden afronden op een ander tijdstip om dit beter af te kunnen stemmen op de mantelzorgplanning merkten dit als consequentie voor hun werkgerelateerd welbevinden. De helft hiervan gaf aan dat het een gevoel van geruststelling en vrijheid gaf. Zoals een participant dit als volgt benoemde:

*“Ja, vrijheid, het geeft vrijheid. En ook omdat ik niet van die tijd tot die tijd ergens moet zijn, terwijl ik weet dat het thuis niet goed gaat. En nu kan ik denken oké het gaat thuis niet goed, ik ga morgen iets anders werken of ik maak mijn afspraken voor de aankomende week iets anders.”*

(Participant 7)

Daarnaast ervaarde meer dan de helft dat het consequenties had voor de werkprestatie. Regelmatig werd er in de avonduren gewerkt om overdags mantelzorg voorrang te kunnen geven. Dit zorgde ervoor dat taken toch afgehandeld werden.

*“Ja, ik denk dat ik daarmee mijn werk gewoon prima vol kan houden. En dat ook naast die mantelzorgtaken kan blijven doen.”* (Participant 9)

Een andere participant, die regelmatig 's avonds werkte om rust te creëren in de mantelzorgsituatie, gaf aan:

*“Juist doordat ik flexibel ingezet kan worden, ben ik op mijn best. Dan kan ik overal het beste doen.”* (Participant 7)

## Decoreren



Een derde van de interview participanten paste decoreren toe als manier van contextuele crafting. Dit decoreren pasten zij zowel op de thuislocatie als de werklocatie toe. Op de thuislocatie werd een speciale werkplek gecreëerd en binnen de werklocatie werden vaak eigen elementen toegevoegd om zich thuis te voelen. Zo gaf een participant over het decoreren op de thuislocatie het volgende aan:

*“Ja eh, ik heb thuis ook wel bewust gekozen om een werkplek in te richten, dus dat ik niet beneden ga zitten en niet denk: Ik ga eens de hond knuffelen, of de kat knuffelen of iets anders. Of toch maar even de was draaien. Ik ga echt naar zolder.”* (Participant 18)

Over het decoreren op de werklocatie meldde een participant:

*“En bij ons kantoor net zo, we hebben met z’n vieren hebben we de schilderijen uitgekozen, we hebben samen het aquarium uitgekozen, we hebben samen vissen uitgekozen en dan hoeven we niet eerst te vragen, van vinden jullie het goed, je krijgt gewoon een budget.”* (Participant 19)

### **Ervaren consequenties van decoreren voor het werkgerelateerd welbevinden:**

De participanten die decoreren toepasten ervoeren dit met name voor het gevoel van welbevinden. Het rust brengen in de werkomgeving door het zelf kunnen inrichten van de eigen werkruimte, resulteerde in een thuisgevoel en een betere concentratie. Zo meldde een participant:

*“Ja, ik kan me beter concentreren, ik kan me meer afsluiten van andere omgevingsfactoren”*

en

*“Ja, mijn werkkamer is enorm, daar voel ik me zo thuis en de muziek er dan bij, dat ben ik dan echt.”* (Participant 20)

### **Verlichten**



Een kwart van de ondervraagden paste verlichten toe in zijn of haar werk. Binnen deze contextuele jobcraftingstechniek werd het verlichten gedaan om zowel lichamelijke klachten als mentale overprikkeling, bijvoorbeeld door geluidsoverlast, te verminderen. Zo meldde een participant over de lichamelijke klachten het volgende:

*“Ik heb vrij veel last van mijn schouders en nek. En dat komt natuurlijk door de zorg voor mijn zoon ... En daarvoor heb ik wel echt gezorgd om mijn werk. Ik heb nu een zit-sta bureau, dat ik kan afwisselen. Dat ontlast mijn schouders.”* (Participant 18)

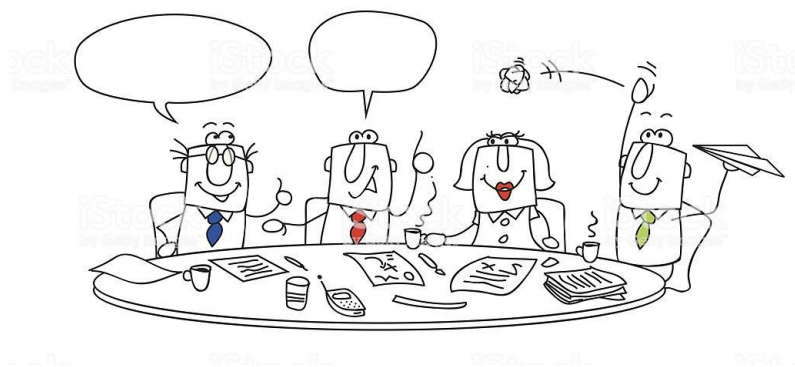
Over de mentale kant gaf een participant het volgende aan:

*“Dan blijf ik ook gewoon met mijn headset aan achter de computer en denkt iedereen dat ik aan de telefoon zit. Dus dan word ik even niet gestoord of ik doe de deur dicht.”* (Participant 11)

### **Ervaren consequenties van verlichten op het gebied van werkprestatie:**

Het verlichten bemerkten de participanten vooral indirect in de werkprestatie door minder verstoringen en meer focus op de werkzaamheden. Een participant gaf aan:

*“Omdat ik dan gewoon even kan doorwerken. Ik kan mijn werk dan afmaken en nou ja goed in de tijd dat ik weer rust heb en alles weer op orde heb, dan leg ik mijn headset weg en dan ben ik er weer.”* (Participant 11)



### **Discussie**

In dit onderzoek zijn de ervaringen geïnventariseerd van werknemers die mantelzorg bieden met betrekking tot a) hoe zij contextuele crafting toepassen, en b) welke ervaren consequenties contextuele crafting heeft op het gebied van hun werkprestatie, werkgerelateerd welbevinden en/of attitudes ten aanzien van hun werk.

De onderzoeksbevindingen laten zien dat de techniek verkassen veelvuldig werd genoemd door de participanten. Regelmatig werd het werken op een andere plek gecombineerd met het werken op een ander tijdstip. Verkast werd er zowel binnen de werkomgeving, bijvoorbeeld naar een plek met minder verstoringen als naar de thuislocatie. Niet alleen werd er verkast om de werktijden af te stemmen op wat de mantelzorg qua tijdsplanning van de participanten vroeg, maar bijvoorbeeld ook om opgelopen achterstanden weg te werken of om vooruit te werken indien nodig. Een deel van de participanten verkaste om de sociale contacten te onderhouden en gaf aan juist beter te kunnen presteren in een werkomgeving met collega's. Anderen verkasten naar een rustiger omgeving om dezelfde reden. Decoreren werd over het algemeen minder toegepast. Soms werd er op de werklocatie een 'eigen prettige plek' gecreëerd. Verlichten als contextuele craftingstechniek werd het minst toegepast.

Wanneer het werd toegepast door de participanten was dit om verstorende factoren uit de omgeving, zoals geluid en afleiding te minimaliseren. Als ervaren consequenties van contextuele job crafting benoemden de participanten vooral positieve consequenties voor het welbevinden en de werkprestatie. Te denken valt hierbij aan meer rust, minder afleiding, effectiever werken, meer concentratie, het beter kunnen wegwerken van achterstanden of proactief vooruit kunnen werken en een gevoel van vrijheid.

### **Inhoudelijke discussie**

De participanten aan dit onderzoek noemden geregeld dat het zelf kunnen bepalen van de werktijden of de werklocatie, positief ervaren consequenties had op het welbevinden. Bij de contextuele craftingstechniek verkassen lijken deze bevindingen aan te sluiten bij hetgeen Kristof-Brown et al. onderzocht hebben, namelijk dat het invullen van de individuele behoeften op het werk resulteert in meer welbevinden (Kristof-Brown, Zimmerman, & Johnson, 2005). De mogelijkheid het werk op een ander tijdstip of locatie af te kunnen ronden, bracht rust. Participanten pasten verkassen regelmatig toe om te anticiperen op de mantelzorg van partner, ouder of kind. Door 's avonds thuis te werken,

kon de participant bijvoorbeeld overdag met partner, ouder of kind naar de arts. Daarnaast gaven participanten aan dat zij door het verkassen geen achterstanden opliepen. De werkprestatie werd niet minder, ondanks de tijd die de mantelzorg van hen vroeg. Vooral bij de genoemde voorbeelden van de contextuele craftingstechniek verkassen werd een duidelijke link gelegd met het kunnen bieden van mantelzorg van de participanten. Dit resulteerde in positief ervaren consequenties voor het werkgerelateerd welbevinden en de werkprestatie.



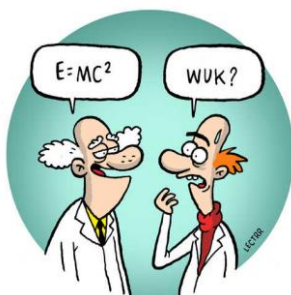
Voorzichtig kan gesteld worden dat de bevindingen van deze studie gedeeltelijk aansluiten op de Person-Environment Fit theorie. Wrzesniewski en Dutton geven aan dat een overeenstemming tussen de verschillende kenmerken van de individuele werknemer en die van de werkomgeving de betrokkenheid bij het werk, het welzijn, de gezondheid en de werktevredenheid bevordert (Wrzesniewski & Dutton, 2001). Volgens Kristof-Brown et al. (2005) zou dit resulteren in betere werkprestaties, meer welbevinden en een positieve attitude naar het werk (Kristof-Brown, Zimmerman & Johnson, 2005). De participanten benoemden echter alleen het bevorderen van het werkgerelateerd welbevinden en de werkprestaties bij de drie toegepaste contextuele craftingstechnieken. Werkzaamheden verkassen naar een andere locatie, zoals thuis of op een andere werkplek binnen de organisatie, ervaren participanten als positief voor de werkprestatie. Zij konden het werk afronden in een omgeving die door hen als prettig ervaren werd. Van belang daarbij lijken de individuele kenmerken van de werknemer. De ene participant benoemde geconcentreerder te kunnen werken in een rustige omgeving, de ander gaf aan juist voor het werken op kantoor te kiezen omdat het gemakkelijker was om te overleggen met collega's.

Demands-ability fit en needs-supply fit werden verkregen, wanneer de participant zijn werk kon afmaken door het kiezen van de eigen werktijden en – locatie en hierin gesteund werd door de leidinggevende. Participanten gaven aan meer rust te ervaren door het mogen uitvoeren van de werkzaamheden op een locatie met minder verstoringen of op de thuislocatie. Deze door de participanten benoemde invloed op het welbevinden kan vergeleken worden met het effect van vitamines op de lichamelijke gezondheid, zoals genoemd door Warr (Warr, 1987; Warr, 1994).

De bevindingen over de craftingstechnieken decoreren en verlichten leken meer algemeen en minder specifiek voor de onderzoeksgroep werknemers die mantelzorg bieden. Immers iedere werknemer die geconcentreerd door kan werken met minder verstoringen en/of binnen een prettig ingerichte werkomgeving zou dit kunnen ervaren als positief voor de werkprestatie en het welbevinden. Het past binnen de Person Environment Fit, alleen het kenmerk van de individuele werknemer, het bieden mantelzorg, wordt bij deze bevindingen minder duidelijk benoemd.

### **Beperkingen**

Binnen dit onderzoek is het belangrijk om rekening te houden met een aantal beperkingen. Er zijn twintig semi-gestructureerde interviews afgenomen en geanalyseerd. Of deze relatief kleine onderzoeksgroep een goede afspiegeling vormt van de basispopulatie is de vraag. Het is daarom niet per definitie mogelijk verregaande conclusies te trekken.



Participanten laten zien initiatiefrijk te zijn door de vrijwillige aanmelding. Initiatieven nemen is volgens Dorenbosch (2011) een belangrijke indicator voor het toepassen van job crafting. Beide zijn

immers voorbeelden van proactief gedrag. Een initiatiefrijke participant kan op zijn werk ook proactiever zijn bij het toepassen van bijvoorbeeld contextuele job crafting. Dit kan zorgen voor vertekening in de resultaten door de aanwezigheid van meer proactieve mensen dan in de basispopulatie het geval is.

Het geven van uitleg over contextuele crafting in voor de participanten begrijpelijke taal en het geven van voorbeelden door de interviewer kan de participant eveneens onbedoeld hebben beïnvloed. Er kan door de uitgebreidere uitleg en het geven van voorbeelden een denkrichting aangegeven zijn door de interviewer.

Van de vier craftingstechnieken verkassen, verbouwen, decoreren en verlichten zijn drie waargenomen en beschreven bij deze participantengroep. Het in mindere of meerdere mate toepassen van bepaalde craftingstechnieken is mogelijk te verklaren door specifieke fysieke kenmerken van de werkomgeving of door de samenstelling van de functies van de participanten.

Bestaat de functie van de participant bijvoorbeeld uit voornamelijk administratieve taken, kunnen deze eenvoudiger verkast worden dan wanneer de functie vooral bestaat uit verpleegkundige handelingen. Los van de sectoren waarbinnen de participanten aan dit onderzoek werkzaam zijn, had de meerderheid (90%) een functie met voornamelijk administratieve, faciliterende en organiserende taken. Dat zou kunnen betekenen dat de craftingstechniek verkassen – het uitvoeren van de werkzaamheden op een andere locatie of ander tijdstip - voor hen gemakkelijker toe te passen was.

Door het gemakkelijker kunnen toepassen van de craftingstechniek verkassen, kan de behoefte aan een andere craftingstechniek verminderen, zoals verbouwen. Het verwijderen van storende of lelijke elementen binnen de werkomgeving kan van minder belang zijn wanneer de participant de mogelijkheid heeft te kiezen voor het werken op een andere locatie. Hetzelfde geldt voor de



craftingstechnieken decoreren en verlichten. De behoefte aan deze craftingstechnieken kan hierdoor eveneens verminderd zijn.



### **Aanbevelingen voor toekomstig onderzoek**

Dit onderzoek kan gezien worden als uitgangspunt voor verder onderzoek. Initiatiefrijk zijn, uitleg in begrijpelijke taal door onderzoekers, specifieke fysieke kenmerken van de werkomgeving, samenstelling van de functies van participanten kunnen resulteren in vertekeningen van de bevindingen. Door naast het afnemen van interviews observaties te doen op de werkplek gedurende een langere onderzoeksperiode kan een completer beeld verkregen worden.

### **Aanbevelingen praktijk**

Naast bovengenoemde aanbevelingen voor vervolgonderzoek is het benoemen van een aandachtspunt voor de praktijk op zijn plaats. Meerdere participanten wezen op het belang van medewerking vanuit de organisatie of het management bij het toepassen van contextuele job crafting. Het toepassen van contextuele job crafting is alleen met deze medewerking mogelijk.

Wel zal het daarbij zoeken zijn naar de juiste balans tussen het meewerken vanuit de organisatie en het proactieve gedrag van de werknemers. De organisatie zal moeten waken voor te veel bemoeienis

waardoor job crafting niet meer door de werknemers zelf geïnitieerd wordt maar opgelegd vanuit de organisatie. Hierdoor verdwijnt het proactieve karakter en kan het niet meer gezien worden als job crafting.



## Conclusie

Een werknemer die mantelzorg biedt en deelnam aan dit onderzoek, gaf aan dat het 'best pittig is om fulltime te werken en mantelzorg te zijn'. Door de onderzochte werknemers werd vooral de contextuele craftingstechniek verkassen gewaardeerd. Zij ervoeren deze toepassing als positief voor het werkgerelateerde welbevinden als de werkprestatie. Mogelijk zou contextuele job crafting de combinatie mantelzorg en werk minder 'pittig' kunnen maken. Wel is uitgebreider (vervolg)onderzoek nodig.



## Referenties

- American Psychological Association (2010). *Publication Manual of the American Psychological Association, Sixth Edition*. Washington, DC: American Psychological Association.
- Arnold, J., Silvester, J., Patterson, F., Robertson, I., Cooper, C., Burnes, B., (2010). *Psychologie van arbeid en organisatie. Mensen en hun werk, 4<sup>e</sup> editie*.
- Boer, A., Plaisier, I., Klerk de, M. (2019). *Werk en mantelzorg. Kwaliteit van leven en het gebruik van ondersteuning op het werk*. Sociaal en Cultureel Planbureau, 2019-1.
- Boyatzis, R. E. (1998). Transforming qualitative information: Thematic analysis and code development. Thousand Oaks, CA, US: Sage Publications, Inc.
- Braun, V., & Clarke, V. (2006). Using Thematic Analysis in Psychology. *Qualitative Research in Psychology*, 3 (2), 77-101.
- Campbell, J. P. (1990). Modeling the performance prediction problem in industrial and organizational psychology. In M. D. Dunnette and L. M. Hough (Eds.), *Handbook of industrial and organizational psychology* (Vol. 1, p. 687-732). Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.
- CBS – Een op zeven mantelzorgers vindt zichzelf zwaarbelast (2016). Geraadpleegd op 05-01-2019. Van <https://www.cbs.nl/nl-nl/nieuws/2016/45/een-op-zeven-mantelzorgers-vindt-zichzelf-zwaarbelast>
- Demerouti, E., (2014). Design Your Own Job Through Job Crafting. *European Psychologist*, 19, 237-247.
- Dorenbosch, L., (2012). Job crafting: sleutelen aan je eigen baan, (TNO) *Sociale innovatie doe je zelf* (p.107-124).
- Dorenbosch, L., Gründeman, R., Sanders, J., (2011). Sleutelen aan de eigen inzetbaarheid. Kansen en keerzijdes van job crafting als methodiek ter bevordering van de duurzame inzetbaarheid in de context van lagergeschoold werk. (TNO).

- Edwards, J. R., & Shipp, A. J. (2007). The relationship between person-environment fit and outcomes: An integrative theoretical framework. In C. Ostroff & T. A. Judge (Eds.), *The organizational frontiers series. Perspectives on organizational fit* (pp. 209-258). Mahwah, NJ, US: Lawrence Erlbaum Associates Publishers.
- Edwards, J.R., Caplan, R., & Harrison, V. (1998). Person-environment fit theory: Conceptual foundations, empirical evidence, and directions for future research. In C. L. Cooper (Ed.), *Theories of organizational stress*. (pp. 28-67). Oxford University Press.
- Josten, E., de Boer, A. (2015). Mantelzorg en betaald werk bij vrouwen en mannen, *Tijdschrift voor arbeidsvraagstukken 2015(31)4*.
- Judge, T. A., & Kammeyer-Mueller, J. D. (2012). On the value of aiming high: The causes and consequences of ambition. *Journal of Applied Psychology, 97(4)*, 758-775.
- Kanfer, R., & Ackerman, P. L. (1989). Motivation and cognitive abilities: An integrative/aptitude-treatment interaction approach to skill acquisition. *Journal of Applied Psychology, 74(4)*, 657-690.
- Koolhaas, W. (2014). *Sustainable employability of ageing workers*. Doctoral dissertation, University of Groningen.
- Kristof-Brown, A.L., Zimmerman, R.D., & Johnson, E.C. (2005). Consequences of individuals fit at work. *Personnel Psychology, 58(2)*, 281-342. Doi:10.1111/j. 1744-6570.2005.00672.
- Lewin, K. (1951). *Field theory in social science*. New York: Harper.
- LinkedIn. Gebruikt van januari t/m februari 2019. Van <https://www.linkedin.com>
- Locke, E. A. (1976). The nature and causes of job satisfaction. In M. Dunnette (Ed.), *Handbook of industrial and organizational psychology* (pp. 1297-1350). Chicago: Rand McNally.
- Magnusson, D., & Endler, N. S. (1977). Interactional psychology: Present status and future prospects. In D. Magnusson & N. S. Endler (Eds.), *Personality at the crossroads: Current issues in interactional psychology* (pp. 3-31). New York: Erlbaum.

- Maurits, E., De Veer, A. & Francke, A. (2012) *Werkdruk en werktevredenheid van belang voor kunnen doorwerken tot pensioen*. Utrecht: NIVEL.
- Oostrom, S., Drewes, H., Proper, K., (2017) De combinatie van betaald werk en mantelzorg: impact op gezondheid en arbeidsparticipatie. Rijksinstituut voor Volksgezondheid en Milieu. Ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport.
- Participatiewet (2003). Geraadpleegd op 18 november 2018. Van <https://wetten.overheid.nl/BWBR0015703/2019-01-01>
- Petrou, P., Demerouti, E., Peeters, M.C.W., Schaufeli, W.B., Hetland, J. (2012). Crafting a job on al daily basis: Contextual correlates and the link to work engagement. *Journal of Organizational Behavior*, 33, 1120-1141.
- Qualicoder. Gebruikt van maart t/m juni 2019. Van <https://www.Qualicoder.com>
- Rice, R. W., McFarlin, D. B., Hunt, R. G., & Near, J. P. (1985). Organizational work and the perceived quality of life: Toward a conceptual model. *Academy of Management Review*, 10, 296-310.
- Ritchie, J., Lewis, J., Nicholls, C.M. and Ormston, R., Eds. (2013) *Qualitative Research Practice: A Guide for Social Science Students and Researchers*. Sage, Thousand Oaks, CA.
- Rotundo, M. & Sackett, P.R. (2002). The relative importance of task, citizenship, and counterproductive performance to global ratings of job performance: A policy capturing approach. *Journal of Applied Psychology*, 87(1), 66-80.
- Rijksoverheid (2015). UWV monitor arbeidsparticipatie 2015. Rapport van 29-04-2016. Geraadpleegd en gedownload op 18 november 2018. Van <https://www.rijksoverheid.nl/documenten/rapporten/2016/04/29/uwv-monitor-arbeidsparticipatie-2015>
- Rijksoverheid. Mantelzorg (z.d.). Geraadpleegd op 11 november 2018. Van <https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/mantelzorg/>
- Rijksoverheid. Positie van mantelzorgers en zorgvrijwilligers. (2015). Geraadpleegd op 11 november 2018. Van

<https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/mantelzorg/veranderingen-voor-mantelzorgers-en-zorgvrijwilligers>

- Schaufeli, W.B. (2011). Duurzaamheid vanuit psychologisch perspectief: een kwestie van 'fit', (Schouten & Nelissen) *Tenminste houdbaar tot. Over de urgentie van duurzame inzetbaarheid in Nederland (p.96-108)*.
- Van Vuuren, M.V., & Dorenbosch, L.W. (2011). *Mooi Werk: naar een betere baan zonder weg te gaan*. Amsterdam: Uitgeverij Boom.
- 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.
- Warr, P. (1987). *Work, unemployment, and mental health*. New York, NY, US: Oxford University Press.
- Warr, P. (1994). Age and employment. In H. C. Triandis, M. D. Dunnette, & L. M. Hough (Eds.), *Handbook of industrial and organizational psychology* (pp. 485-550). Palo Alto, CA, US: Consulting Psychologists Press.

**Appendix I**

Tabel 1

*Codeboom*

<b>Root codes</b>	<b>Child codes I</b>	<b>Child codes II</b>	<b>Childcodes III</b>
<u>Verkassen</u>	<i>Locatie</i>	<u>Rust/gemak</u>	Werkprestatie Werkgerelateerd welbevinden
		<u>Sociale contacten</u>	Werkprestatie
	<i>Tijd</i>	<u>Vooruitwerken/ Achterstand inhalen</u>	Werkprestatie
		<u>Mantelzorgplanning</u>	Werkprestatie Werkgerelateerd welbevinden
<u>Decoreren</u>			Werkgerelateerd welbevinden
<u>Verlichten</u>			Werkprestatie