KU LEUVEN

FACULTEIT ECONOMIE EN BEDRIJFSWETENSCHAPPEN

Kan micro-interventie het gebruik van job crafting beïnvloeden?

De invloed van een micro-interventie op job crafting en werk-privé interferenties

Lorenz Verelst

r0582190

Masterproef aangeboden tot
het behalen van de graad

MASTER IN DE HANDELSWETENSCHAPPEN

Promotor: Prof. dr. Rein De Cooman
Werkleider: Prof. dr. Rein De Cooman

Academiejaar 2017-2018

Inhoud

Abstract ..... **A**

1 Inleiding **1**

2 Literatuuroverzicht **3**

2.1 Job crafting *3*

2.2 Werk-privé interferenties *5*

2.3 Psychologische betekenis van het werk *6*

3 Methodologie **8**

3.1 Experimenteel onderzoek en procedure *8*

3.2 Populatie, steekproef en participanten *9*

3.3 Meetinstrumenten *10*

4 Resultaten **11**

4.1 Beschrijvende cijfers *11*

4.2 Testen van de hypothesen *12*

4.2.1 Hypothese 1 en hypothese 2 12

4.2.2 Hypothese 3 14

4.2.3 Hypothese 4 14

5 Discussie **15**

5.1 Conclusies *16*

5.2 Beperkingen en suggesties voor vervolgonderzoek *17*

5.3 Implicaties voor de praktijk *18*

6 Referenties **19**

Bijlage 1: Micro-interventie ..... **i**

Bijlage 2: Pretest ..... **xx**

Bijlage 3: Posttest ..... **xxviii**

Persbericht ..... **xxxiii**

Abstract

Als hoofddoel wil dit onderzoek nagaan of job crafting stimuleerbaar is via een micro-interventie. Job crafting leidt immers tot meerdere voordelen voor werknemers en werkgevers, waarbij stimulatie ervan deze voordelen kan faciliteren. Daarnaast onderzoeken we of job crafting een positief effect op werk-privé verrijking en een negatief effect op werk-privé conflict teweegbrengt en dat dit effect wordt gemedieerd door psychologische betekenis van het werk. Hierbij hanteren we een experimenteel design met een experimentele groep (N=35) en een controlegroep (N=40) met minstens vier-vijfde tewerkgestelde moeders als respondenten (aangezien hierbij de kans op spillover het grootst is). Resultaten tonen dat de experimentele groep significant meer job crafting gedrag vertoont dan de controlegroep, maar dat job crafting en de andere uitkomsten dalen in plaats van stijgen. Daarnaast vonden we een significant positief verband tussen enerzijds job crafting en anderzijds werk-privé verrijking en psychologische betekenis van het werk, wat effectief een partiële mediator is.

Dankwoord

Met dit dankwoord wil ik enkele mensen bedanken. Ten eerste wil ik alle deelnemers bedanken die hun tijd hebben geïnvesteerd in dit onderzoek. Zonder hen zou dit onderzoek niet mogelijk zijn geweest. Daarnaast gaat mijn dank uit naar mijn medestudenten die respondenten hebben gerekruteerd voor dit onderzoek. Dit zijn Laura, Shalina, Dries en de masterstudenten onder begeleiding van Prof. van Laar en Dr. Meeussen. Prof. van Laar, Dr. Meeussen en Wouter Vleugels wil ik eveneens bedanken voor de nuttige en leerrijke feedback die zij hebben gegeven. Tot slot wens ik Prof. De Cooman, mijn promotor en werkbegeleider, van harte te bedanken voor de intense begeleiding en de kansen die zij mij geboden heeft. Kortom: aan iedereen bedankt!

1 Inleiding

De afgelopen decennia vonden er in heel wat Westerse landen aanzienlijke veranderingen op de arbeidsmarkt plaats. We zagen bijvoorbeeld een toenemend aantal vrouwen en voltijdswerkende vrouwen op de arbeidsmarkt, een opkomst en toenemend gebruik van technologie om zowel werk als privézaken te regelen, een toenemend aantal kennisjobs met zware mentale belasting, een stijgende werkdruk en langere loopbanen door een verhoogde pensioensleeftijd (Allen & Martin, 2017). Deze veranderingen zorgen ervoor dat individuen genoodzaakt zijn om steeds vaker, langer en intenser meerdere sociale rollen te combineren, elk met eigen verwachtte gedragswijzen en kwaliteiten. Meer specifiek zijn individuen de dag van vandaag vaak zowel werknemer, ouder, partner, maar ook vrijwilliger, vriend enzovoort tegelijkertijd. De combinatie van al deze sociale rollen verloopt echter niet altijd succesvol en kan conflicten met zich meebrengen (Amstad, Meier, Fasel, Elfering, Semmer, & Hurrell, 2011). In de literatuur omschrijft men het samenkomen van meerdere sociale rollen en de onderlinge interacties tussen verwachtingen en gedrag binnen de verschillende rollen als werk-privé interferenties, waaronder zowel negatieve (verwachtingen en gedragingen die met elkaar conflicteren, i.e. werk-privé conflict) als positieve (verwachtingen en gedragingen die elkaar versterken, i.e. werk-privé verrijking) interacties vallen. Hoewel verrijking mogelijk is, ervaren steeds meer individuen conflicten. Uit cijfers van de Vlaamse Werkbaarheidsmonitor (2017) blijkt bijvoorbeeld dat in 2016 ruim 12% van de Vlaamse werknemers de combinatie tussen werk en privé als problematisch beschouwden. In 2010 bedroeg dit percentage nog 10,6%. In zes jaar tijd is het aantal individuen dat een onevenwicht ervaart tussen werk- en privérollen dus met 15% gestegen en geeft nu bijna 1 op 8 Vlaamse werknemers aan problemen te ondervinden. Wanneer we beroepsgroepen onderling vergelijken, zien we dat het probleem groter is voor kaderleden (15%) en directieleden (21,9%) dan voor arbeiders (9,1%) en uitvoerend bedienden (9,2%) (Werkbaarwerk, 2016). Bovendien blijkt dat voltijdswerkende vrouwen met kinderen doorgaans meer negatieve werk-privé interferenties (i.e. conflicten) ervaren door een tekort aan tijd en/of energie (Wepfer, Brauchli, Jenny, Hämmig, & Bauer, 2015).

Onderzoek naar deze werk-privé interferenties heeft belangrijke linken aangetoond met het individueel functioneren en welzijn van werknemers. Zo worden verwachtingen vanuit iemands privérol die interfereren met iemands werkrol gelinkt aan een verminderde concentratie tijdens de werkuren, wat finaal leidt tot een lagere productiviteit. Omgekeerd blijkt ook dat werkgerelateerde zaken die in het privéleven worden behandeld, samenhangen met een reductie van werkmotivatie, stress en problemen in het privéleven, wat uiteindelijk een burn-out tot gevolg kan hebben (Beauregard & Henry, 2009). Bijgevolg trachten zowel werkgevers als overheden maatregelen te nemen ter verbetering van de werk-privé combinatie. Zo werd in België in 2017 de wet werkbaar en wendbaar werk ingevoerd (FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg, 2017) met de expliciete bedoeling om werkgevers aan te zetten de combinatie haalbaarder te maken voor hun werknemers. Een schoolvoorbeeld in deze is het Energy for Performance in Life Program van Johnson & Johnson (2018), waarbij werknemers worden gecoacht om zich mentaal te focussen en zich energiek te voelen. UCB (2017) daarentegen vereenvoudigt de werk-privé combinatie door allerlei diensten aan te bieden zoals was- en strijkdiensten en zelfs zomerkampen voor kinderen van werknemers. Naast de overheden en werkgevers kunnen werknemers eveneens een impact hebben op de eigen werk-privé interferenties. Zo kan iemand er bijvoorbeeld voor kiezen om deeltijds te gaan werken of huishoudelijke hulp in te roepen. In dit onderzoek willen wij focussen op een andere methode die individuen kunnen hanteren – maar die evenwel gestimuleerd kan worden door werkgevers –, zonder dat het aantal rollen wordt gereduceerd, namelijk job crafting.

Job crafting is een concept dat ontstaan is in de VS een kleine 20 jaar geleden en omvat het idee dat werknemers zelf de eigen job deels herontwerpen door wat ze doen, met wie ze dat doen en hoe ze ernaar kijken (i.e. taken, relaties en cognities) aan te passen in functie van de eigen behoeften, wensen en capaciteiten (Wrzesniewski & Dutton, 2001). Dit, bijvoorbeeld door belemmerende elementen van een job (zoals werkdruk en interpersoonlijke conflicten) te reduceren en hulpbronnen (zoals sociale steun) te verhogen (Bakker & Demerouti, 2007; Tims & Bakker, 2010). Zoals Vanbelle (2017) recent concludeerde, wordt job crafting gezien als een manier om het eigen functioneren te optimaliseren. Onderzoek bevestigde inderdaad een link met motivatie, betrokkenheid en tevredenheid (Tims, Bakker, & Derks, 2013a). Deze link wordt deels verklaard doordat de psychologische betekenis van het werk voor de werknemer in kwestie verhoogt (Tims, Derks, & Bakker, 2016). Aangezien een verhoogde betekenis van iemands werkrol ook het combineren van werk- en privérollen kan vergemakkelijken, rijst de vraag of en hoe job crafting een antwoord kan bieden op uitdagingen op het vlak van werk-privé interferenties. Hoewel sterk empirisch bewijs ontbreekt, zijn eerdere kwalitatieve studies van Sturges (2012) en Baetens (2017) indicatief voor een causaal verband tussen enerzijds job crafting en anderzijds verhoogde werk-privé verrijking en verlaagd werk-privé conflict. In de huidige studie testen we dit verband door middel van een experimentele studie.

Uit een recente studie in opdracht van HR-dienstverlener Securex blijkt dat hoewel 53% van de Belgische werknemers nog niet aan job crafting doet, 65% van diegenen die het wel doen, het verbeteren van de werk-privé balans als voornaamste doel heeft (Van Coillie & Vossaert, 2016). Job crafting vormt dus een veelbelovend, maar onderbenut HR-instrument. In deze studie willen we bijgevolg niet enkel nagaan of job crafting gedragingen samengaan met verbeterde werk-privé interferenties, maar eveneens bestuderen hoe we mensen kunnen aanzetten tot deze gedragingen. Onderzoek heeft reeds uitgewezen dat intensieve training en coaching een gunstig effect hebben (Allen, Lillian, Hammer, Demsky, Kossek, & Bray, 2016; Peeters, van den Heuvel, & Demerouti, 2017a). Dit soort interventies zijn evenwel duur en tijdsintensief (Lievens, 2015). Binnen de werk-privé literatuur is er daardoor heel wat aandacht voor micro-interventies. Hierbij tracht men op een relatief korte periode en zonder intensief contact met een trainer of coach een individu te begeleiden via online communicatietechnologie (Peeters, Van Steenbergen, & Ybema, 2017b). Hoewel onderzoek uitwijst dat deze vorm van zelf-begeleide hulp een even groot effect kan hebben als een klassiek face-to-face gesprek gebruikt bij training en coaching (Cuijpers, Donker, van Straten, Li, & Andersson, 2010), is het aantal micro-interventies binnen het domein van human resources schaars. Bovendien werd de techniek van micro-interventie tot op heden nog niet toegepast op job crafting. De hoofdfocus van dit experimenteel onderzoek ligt dan ook op het bestuderen van de impact van een micro-interventie om job crafting te stimuleren. Hierbij zal er gebruik worden gemaakt van een experimentele- en een controlegroep en zullen job crafting gedragingen op twee verschillende tijdstippen worden gemeten. Een keer vlak voor de interventie en twee weken na het einde van de interventie. Uiteindelijk wordt er nagegaan of de experimentele groep (de groep die expliciet aangezet wordt tot het herontwerpen van de eigen job) meer job crafting vertoont dan de controlegroep. De interventie stelt ons in staat om het effect van job crafting op werk-privé interferenties nauwkeurig te bestuderen. Dit, door te testen of het toegenomen job craften in de experimentele groep leidt tot een verlaging van werk-privé conflicten en een verhoging van werk-privé verrijking.

2 Literatuuroverzicht

2.1 Job crafting

Job crafting, in het Nederlands onder andere baanboetseren en functieknutselen genoemd, is het proces waarin individuele werknemers bepaalde elementen in hun job veranderen waardoor deze meer betekenis krijgt en minder energie vraagt (Tims & Bakker, 2010; Wrzesniewski & Dutton, 2001) Het begrip 'job crafting' werd voor het eerst geïntroduceerd door de Amerikaanse psychlogen Wrzesniewski en Dutton (2001) waarbij ze drie vormen van job crafting onderscheidden. Ten eerste kan men extra taken op zich nemen om een beter evenwicht tussen aangename en onaangename taken te bekomen, of men kan leuke taken vaker uitoefenen. Dit wordt *taak craften* genoemd. Ten tweede kan men relaties aanpassen door in meerdere of mindere mate sociale interacties aan te gaan (i.e.*relationeel craften*). Als laatste kan men een positieve waarde of betekenis geven aan een job en taken via mentale aanpassingen. Dit heeft als gevolg dat de kijk op de job verandert (i.e. *cognitief craften*). Later is hieraan nog een vierde vorm toegevoegd door Van Vuuren en Dorenbosch (2011), namelijk *context crafting*. Hierbij tracht men veranderingen aan te brengen in de werkomgeving, bijvoorbeeld door de werkplek persoonlijker te maken.

Meer recent kopellen Tims en Bakker (2010) job crafting aan het in de literatuur rond bevlogenheid ontwikkelde theoretische kader van het Job Demands-Resources Model (JD-R model, Bakker & Demerouti, 2007). Dit model bekijkt de relaties tussen verschillende werkaspecten en de effecten ervan. Hierbij onderscheidt men job eisen (e.g. hoge werkdruk en interpersoonlijke conflicten) en job hulpbronnen (e.g. feedback en steun van collega's) (Schaufeli & Taris, 2013). De job eisen zijn de facto niet negatief, maar worden dat wel indien ze hoge inspanningen vereisen (en dus veel energie vragen) zonder dat het individu hiervan kan recupereren. In dat geval spreekt men van belemmerende eisen die leiden tot overbelasting (i.e. negatieve stress of distress). Daarnaast bestaan de job eisen uit uitdagende taakeisen, die wel energie vragen, maar als noodzakelijk worden geacht omdat deze leiden tot activering (i.e. positieve stress of eustress) en demotivatie vermijden. De job hulpbronnen leiden op hun beurt tot motivatie en productiviteit en geven het individu energie (Bakker & Demerouti, 2007). Job crafting wordt door Tims en Bakker (2010) gezien als een manier om een optimaal evenwicht te bekomen tussen de eisen en de hulpbronnen, en beide optimaal af te stemmen op het eigen kunnen en de persoonlijke voorkeuren (Demerouti, Bakker, Nachreiner, & Schaufeli, 2001). Het craften van energiebronnen en job eisen kan volgens Tims en Bakker (2010) op vijf manieren gebeuren: door (1) het *verhogen van sociale energiebronnen* (e.g. door het vragen van feedback), (2) het *verhogen van structurele energiebronnen* (e.g. door zichzelf iets aan te leren), (3) het *verhogen van persoonlijke energiebronnen* (e.g. door meer zelfvertrouwen te krijgen – later toegevoegd in het JD-R model, Schaufeli & Bakker, 2007), (4) het *vermeerderen van uitdagende taakeisen* (e.g. door een extra taak op zich te nemen) en (5) het *verminderen van belemmerende taakeisen* (e.g. door contact met emotioneel veeleisende klanten te ontwijken) (Schaufeli & Taris, 2013; Tims & Bakker, 2010). Het verhogen van energiebronnen via job crafting wordt verondersteld op twee manieren een invloed te hebben op het functioneren en welbevinden (e.g. daling in burn-out, Hakanen, Peeters, & Schaufeli, 2017). Een stijging van de energiebronnen werkt motiverend ("je hebt er meer zin in") en prestatie verhogend ("je kan het beter aan"). Bovendien zullen de energiebronnen eveneens een soort buffer vormen om de negatieve effecten van de job eisen op te vangen (Tims & Bakker, 2010).

Een derde en complementaire visie op job crafting is die van Vanbelle (2017). Zij omvat de achterliggende reden van aangebrachte veranderingen in de definitie van job crafting en definieert het als "alle elementen die een werknemer zelf aanbrengt in zijn of haar job om het

eigen functioneren te optimaliseren" (Vanbelle, 2017: 29). Dit is een ruime definiëring die we ook in deze studie zullen hanteren en waaronder zowel de job crafting technieken van Wrzesniewski en Dutton (2001) als die van Tims en Bakker (2010) kunnen vallen, afhankelijk van de reden van de verandering.

De daadwerkelijke gevolgen van job crafting zijn empirisch goed onderbouwt. Zo tonen Tims en collega's (2013a) in onderzoek, waarbij job crafting wordt gekoppeld aan het JD-R model, aan dat het door middel van job crafting verhogen van energiebronnen negatief gecorreleerd is met burn-out en een positief verband vertoont met tevredenheid en bevlogenheid. Dit laatste wordt gedefinieerd als een positief gevoel omwille van toewijding (e.g. betrokken en geïnspireerd zijn op het werk), vitaliteit (e.g. een energiek gevoel hebben) en absorptie (e.g. opgaan in het werk) (Tims, Bakker, & Derks, 2013b). Door een hogere werktevredenheid en bevlogenheid verbeteren ook de werkprestaties (Tims et al., 2013a). Bovendien toonden Akkermans en Tims (2017) recent aan dat job crafting zorgt voor een betere persoon-job fit, wat wordt gedefinieerd als een goede overeenkomst tussen de noden in een job van zowel de werknemer als van de werkgever (Kristof, 1996). Er kan bijgevolg gesteld worden dat job crafting vanuit het perspectief van de individuele werknemer interessant is. Gezien de positieve uitkomsten op welzijn en functioneren en de breed aangetoonde link tussen individueel functioneren en organisatiesucces, wordt het ook vanuit het perspectief van de werkgever interessant om job crafting te stimuleren, bijvoorbeeld via een interventie (Bowen & Ostroff, 2004; Wrzesniewski, 2003).

In literatuur worden twee soorten interventies teruggevonden. Ten eerste zijn er de 'klassieke' interventies, waarbij een persoon op een actieve, tijdsintensieve en coachende manier een specifiek probleem van een individu of een groep tracht op te lossen. Daarnaast zijn er de micro-interventies die beschreven worden als een relatief kortdurende interventie onder de vorm van zelfbegeleiding via mobiele communicatietechnologie, waarbij geen intensief contact met een coach of trainer nodig is (Kaplan, Bradley-Geist, Ahmad, Anderson, Hargrove, & Lindsey, 2014; Peeters et al., 2017b). Er hebben reeds enkele *'klassieke' interventies* ter stimulering van job crafting plaatsgevonden. Deze interventies vonden plaats onder de vorm van een één- of meerdaagse training waarbij job crafting werd benaderd volgens het JD-R model en de vier mogelijke vormen van aanpassingen aan de job. Meer specifiek waren de trainingen erop gericht om de (sociale en structurele) hulpbronnen en uitdagende taakeisen van deelnemers te verhogen en hun belemmerende taakeisen te verlagen door middel van het formuleren van specifieke job crafting doelstellingen (Gordon, Demerouti, Le Blanc, Bakker, Bipp, & Verhagen, 2017). Uit deze studies blijkt dat interventies effectief een significante stijging van het aantal uitdagende taakeisen teweegbrengen, wat zij hebben gelinkt aan een stijging van job betrokkenheid (Gordon et al, 2017; van Wingerden, Bakker, & Derks, 2017).

In dit onderzoek willen we job crafting daarentegen stimuleren via een *micro-interventie*. Hoewel micro-interventies tot op heden nog niet zijn ingezet als middel ter stimulering van job crafting, zijn deze wel gebruikt binnen het domein van positieve psychologie en werk-privé interferenties. Zo zijn er in positieve psychologie bijvoorbeeld micro-interventies ontwikkeld om de cognitieve beoordeling van een stressvolle situatie te veranderen of om symptomen van depressie te verminderen (Haslam, Jetten, O'Brien, & Jacobs, 2004; Seligman, Steen, Park, Peterson, & Anderson, 2005). Een voorbeeld van een micro-interventie ter verbetering van werk-privé interferenties is de 'use your resources' interventie van Peeters en collega's (2017b). Hierbij moeten deelnemers elke dag stilstaan bij drie persoonlijke hulpbronnen, en dit zonder rechtsreeks contact met de begeleider van de interventie. Na afloop rapporteerden de deelnemers effectief een significante stijging van werk-privé verrijking en een significante verbetering van werk-privé balans (Peeters et al., 2017b).

We kunnen concluderen dat het gebruik van micro-interventies een veelbelovende methode is om job crafting gedrag te stimuleren. Hierover is er tot op heden echter nog geen onderzoek uitgevoerd. Op basis van de effecten van micro-interventies in gerelateerde onderzoeks-

domeinen, verwachten we dat een micro-interventie, net zoals een ‘klassieke’ interventie, job crafting gedrag kan doen toenemen. Bijgevolg wordt volgende hypothese opgesteld:

Hypothese 1: *Participanten uit de experimentele groep vertonen meer job crafting gedrag na de micro-interventie (T1) in vergelijking met hun job crafting gedrag voor de interventie (T0) en ten opzichte van de controlegroep.*

2.2 Werk-privé interferenties

Het begrip ‘werk-privé interferentie’ is een koepelterm voor werk-privé conflict en werk-privé verrijking. Beide termen hangen sterk samen en zijn reeds veelvuldig onderzocht in voorgaand onderzoek (Amstad et al, 2011; Mcnall, Nicklin, & Masuda, 2010; Zhang, Griffeth, & Fried, 2012). Bovendien worden deze begrippen veelal gekoppeld aan de roltheorie, waarbij een ‘rol’ wordt beschouwd als het geheel van taken en verantwoordelijkheden waarvan men verwacht dat het individu deze uitoefent (Frone, 2002). Toegepast op de werk-privé combinatie impliceert dit dat werknemers zowel werk- als privérollen uitoefenen, en hierbij streven naar een optimaal evenwicht tussen beide. Dit evenwicht wordt gezien als een persoonlijke en idiosyncratische beleving (i.e. de ene persoon kan in eenzelfde situatie een evenwicht ervaren terwijl de andere dit niet doet) waarbij het bereiken ervan leidt tot werk-privé balans (Grzywacz & Carlson, 2007; Haar, Russo, Suñe, & Ollier-Malaterre, 2014).

Bij het definiëren van *werk-privé conflict* vertrekken we vanuit de schaarste theorie. Deze theorie stelt dat de hoeveelheid tijd en/of energie die individuen nodig hebben om werkgerelateerde rollen en privérollen uit te oefenen beperkt is (Marks, 1977). Greenhaus en Beutel (1985) beschrijven werk-privé conflict dan ook als “een interrol conflict waarbij werkrollen en privé gerelateerde rollen niet (of moeilijk) combineerbaar zijn door een tekort aan tijd en/of energie” (Greenhaus & Beutel, 1985: 77). Meer specifiek onderscheiden deze auteurs drie vormen van conflict: (1) een tijdsgebonden conflict waarbij de tijdsdruk voortkomend uit rollen in het ene domein ervoor zorgt dat rollen in het andere domein niet goed kunnen worden uitgevoerd, (2) een stress gebonden conflict waarbij spanningen in het ene domein de goede uitvoering van de rollen in het andere domein beletten en (3) een gedragsgebonden conflict waarbij rolgedragingen in het ene domein onverzoenbaar zijn met rolgedragingen die verwacht worden in het andere domein. Van Steenbergen, Ellemers, Mooijaart en Tetrick (2007) voegen hier nog een vierde vorm aan toe, namelijk het psychologisch conflict (dat kan gezien worden als onderdeel van stress-gebonden conflicten). Hiermee verwijst men naar de mentale afleiding die veroorzaakt wordt in het ene domein en een belemmering vormt in het andere. Zo kan men thuis bijvoorbeeld nog zitten piekeren over problemen op het werk. Bovendien kan conflict in twee richtingen: van werk naar privé en van privé naar werk (Knecht, Bauer, Gutzwiller, & Hämmig, 2011). Uit empirische studies blijkt dat het ervaren van conflict veelal afhangt van de levensfase waarin het individu zich bevindt en het geslacht. Hieruit blijkt dat het hebben van jonge kinderen en meer dan halftijds werken de kans op conflict verhogen. Daarnaast ervaren vrouwen doorgaans meer privé gerelateerde conflicten dan mannen doordat deze veelal meer opvoedkundige taken op zich nemen, terwijl mannen doorgaans meer werk gerelateerde conflicten ervaren dan vrouwen (Wepfer et al., 2015).

Naast conflict (een negatieve vorm van interferentie) focust men in de literatuur steeds vaker op positieve interferentie, wat men benoemt als *werk-privé verrijking*. Hierbij vertrekt men van de rolexpansie theorie die stelt dat het uitoefenen van bepaalde rollen energie geeft in het uitvoeren van andere rollen (Marks, 1977). In dit geval spreekt men van rolfacilitatie, wat een spillover effect is doordat competenties in het ene domein worden gebruikt in het andere domein, waardoor het uitoefenen van een andere rol makkelijker wordt (Grzywacz & Marks, 2000). Werk-privé verrijking gaat echter nog een stap verder doordat het tevens voor een verbetering van de levenskwaliteit in het andere domein zorgt (Greenhaus & Powell, 2006). Er zijn vijf vormen van verrijking: (1)

vaardigheden en visies (e.g. verworven vaardigheden, het respecteren van verschillen tussen mensen en dergelijke), (2) fysieke en psychologische bronnen (e.g. optimisme, zelfeffectiviteit en dergelijke), (3) sociaal kapitaal (e.g. bepaalde netwerken), (4) flexibiliteit (e.g. flexibele werkuren) en (5) materiële bronnen (e.g. geld) uit één domein dat een ander domein positief beïnvloedt of verrijkt (Greenhaus & Powell, 2006; Mcnall et al., 2010).

Zoals reeds aangehaald, vinden conflict en verrijking in twee richtingen plaats: van privé naar werk en van werk naar privé (Knecht et al., 2011). Job crafting wil vooral inspelen op deze laatste richting (i.e. een job kenmerk dat een invloed heeft op het privéleven) en ertoe leiden dat er minder conflicten en meer verrijking plaatsvindt. Meer specifiek kan job crafting ervoor zorgen dat de werkrollen beter aansluiten op de persoonlijke voorkeuren en capaciteiten van het individu, waardoor deze werkrollen minder energie vragen en meer energie geven. Hierdoor verwachten wij dat er minder negatieve en meer positieve spillover naar het privédomein zal zijn, en dat de werk- en privérollen meer op één lijn komen te liggen waardoor ze minder tegenstrijdige verwachtingen zullen creëren en elkaar beter kunnen versterken.

Hoewel de link tussen job crafting en de werk-privé interferenties intuïtief logisch aanvoelt, is er nog weinig onderzoek naar gedaan. Kwalitatief onderzoek van Sturges (2012) en Baetens (2017) vormt hierop een uitzondering. Het onderzoek van Sturges (2012), die job crafting definieert volgens de klassieke typologie van Wrzesniewski en Dutton (2001), toont aan dat jonge professionals effectief hun werk-privé balans trachten te verbeteren via taak en cognitieve crafting. Baetens (2017) daarentegen koppelt job crafting aan het JD-R model en gaat na hoe vrouwen in hooggeschoolde bedienden jobs een optimale balans tussen werk en privé bekomen. Hieruit blijkt dat deze specifieke doelgroep van vrouwen conflicten probeert te verlagen via verschillende vormen van crafting (e.g. time crafting). Bovendien legt Baetens (2017) op basis van de resultaten van haar kwalitatieve studie eveneens een link tussen job crafting en werk-privé verrijking. De bevindingen van Sturges (2012) en Baetens (2017) kunnen beschouwd worden als sterk indicatief voor het bestaan van een effect van job crafting op de werk-privé interferenties. In het huidige onderzoek willen we deze causaliteit dan ook kwantitatief testen. Hierbij wordt volgende hypothese opgesteld:

Hypothese 2: *Participanten uit de experimentele groep vertonen een hogere werk-privé verrijking en een lager werk-privé conflict na de micro-interventie (T1) in vergelijking met hun werk-privé verrijking en werk-privé conflict voor de interventie (T0) en ten opzichte van de controlegroep.*

2.3 Psychologische betekenis van het werk

Naast het aantonen van het verlagend effect van job crafting op werk-privé conflict en het verhogende effect op werk-privé verrijking, trachten we de onderlinge relatie tussen deze variabelen ook verder te doorgronden. De psychologische betekenis van werk wordt in de job crafting literatuur als een belangrijke verklarende factor naar voren geschoven. Het wordt gedefinieerd als “het gevoel dat men investeringen in het werk terugkrijgt in de vorm van fysieke, cognitieve of emotionele energie, wat op zijn beurt leidt tot een hogere intrinsieke motivatie” (Kahn, 1990: 703). Werknemers hebben het gevoel dat wat ze doen op het werk zinvol is en hechten veel belang aan wat ze professioneel doen. Voorgaande onderzoeken focusten reeds op antecedenten van psychologische betekenis van het werk en onderscheiden vier categorieën: (1) individuele kenmerken (e.g. het werk zien als een ‘roeping’), (2) job design kenmerken (e.g. de mate van taakvariatie), (3) sociale interacties op het werk en (4) een goede persoon-job fit (Tims et al., 2016). Dit zijn stuk voor stuk elementen waarop job crafting inspeelt. Bovendien kan een (micro-) interventie ter stimulering van job crafting leiden tot het besef dat job crafting effectief toepasbaar is in de eigen job (bewustmaking), wat een verhoogd gevoel van autonomie en controle over de job teweegbrengt – eveneens een antecedent van psychologische betekenis

van werk (van den Heuvel, Demerouti, & Peeters, 2015; van Wingerden et al., 2017). Bijgevolg verwachten we dat werknemers hun job als betekenisvoller zullen ervaren na een micro-interventie gericht op job crafting, wat leidt tot hypothese 3:

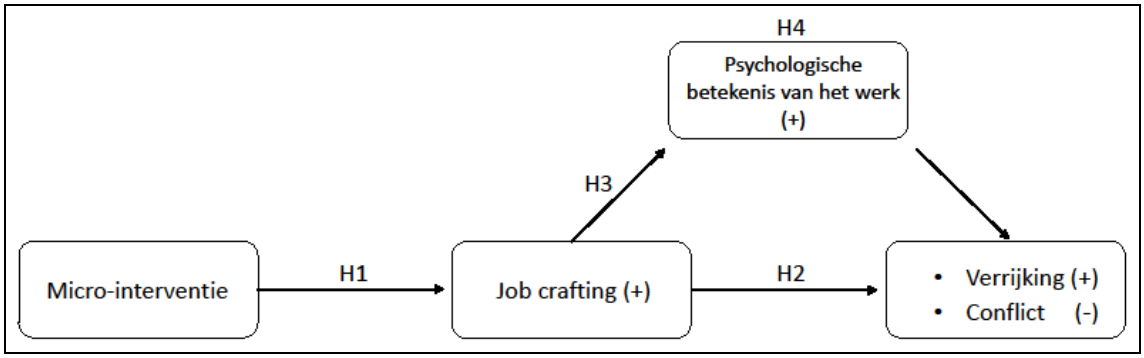
Hypothese 3: *Participanten uit de experimentele groep ervaren een hogere psychologische betekenis van het werk na de micro-interventie (T1) in vergelijking met hun ervaren psychologische betekenis van het werk voor de interventie (T0) en ten opzichte van de controlegroep.*

We introduceren psychologische betekenis van het werk als een mediator in de onderzochte relatie. Meer specifiek veronderstellen we dat psychologische betekenis van het werk een partiële mediator is doordat het de relatie tussen job crafting en de werk-privé interferenties (zijnde conflict en verrijking) deels verklaart. Als hypothese 3 wordt bevestigd, impliceert dit immers dat er een positief verband is tussen job crafting en psychologische betekenis van het werk. Bovendien speelt job crafting in op de antecedenten van psychologische betekenis van het werk. Zo zorgt job crafting (en meer specifiek de dimensie 'Inzetten op persoonlijke kwaliteiten en drijfveren') bijvoorbeeld voor een betere persoon-job fit, wat reeds werd aangetoond door Tims et al. (2016). Meer algemeen verhoogd job crafting het energetische gevoel van werknemers (door een stijging van bevlogenheid en een daling van stress), wat volgens Kahn (1990) een verhogend gevoel van psychologische betekenis van het werk teweegbrengt. Meer energie kan eveneens (stress gerelateerd) werk-privé conflict voorkomen en werk-privé verrijking faciliteren. Daarnaast hebben andere studies reeds aangetoond dat coping strategieën, die een hogere psychologische betekenis van het werk kunnen teweegbrengen doordat ze stress reducerend of energie verhogend werken, een positieve invloed hebben op de werk-privé interferenties (Zheng, Kashi, Fan, Molineux, & Ee, 2016). Voorbeelden van dergelijke coping strategieën zijn betekenisvoller naar het leven en de job kijken, problemen kunnen relativeren, gebruik maken van time-management en dergelijke (Zheng et al., 2016). Op basis van het bovenstaande wordt een laatste hypothese geformuleerd:

Hypothese 4: *Psychologische betekenis van het werk medieert de relatie tussen job crafting en de werk-privé interferenties (zijnde conflict en verrijking).*

Tot slot worden alle veronderstelde relaties samengevat in figuur 1.

Figuur 1 Conceptueel kader



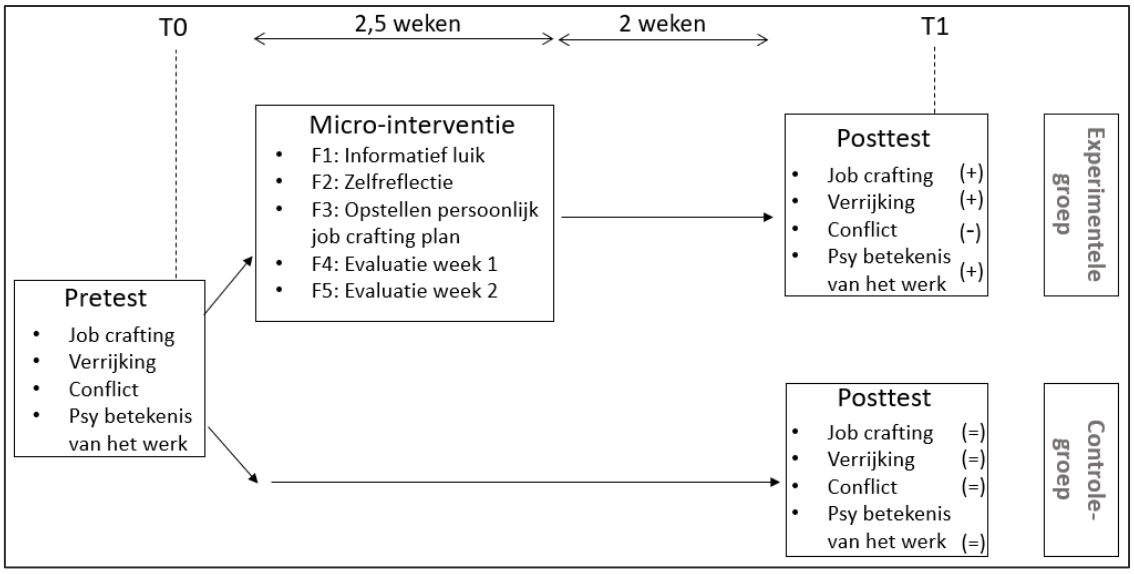
3 Methodologie

3.1 Experimenteel onderzoek en procedure

We testen de veronderstelde hypothesen aan de hand van een experimenteel design. Dit betekent dat de hypothesen getest worden in twee groepen waarin deelnemers ad random verdeeld zijn en een manipulatie plaatsvindt van de onafhankelijke variabelen. Beide groepen (i.e. experimentele en controlegroep) doorlopen de manipulatie (i.e. een micro-interventie), maar op verschillende tijdstippen. Er wordt bewust gekozen om de controlegroep ook te laten deelnemen aan de micro-interventie. Ten eerste omdat we de interventie beschouwen als beloning voor de vrijwillige deelname aan het onderzoek, aangezien er geen andere beloningen zijn. Daarnaast kunnen we hierdoor eveneens een motivatie of Hawthorne-effect (Mayo, 1930) vermijden bij de experimentele groep (en dus mogelijke vertekening van de resultaten).

Het design bestaat verder uit een voor- en nameting (i.e pre- en posttest) met in de experimentele conditie een interventie tussen beide meetmomenten (T0 en T1) en in de controle conditie een interventie na de nameting. Bij de voor- en nameting wordt gebruik gemaakt van een online survey om de mate van job crafting, de werk-privé interferenties en de psychologische betekenis van werk te meten. Op het eerste tijdstip (T0) vullen beide groepen de voormeting in, waarna de experimentele groep start met de micro-interventie. Twee weken na het beëindigen van deze interventie worden op het tweede tijdstip (T1) de uitgestelde effecten van de micro-interventie gemeten via de nameting. Na het invullen van deze survey start de controlegroep met de interventie. Hiervan worden de resultaten niet verder besproken in deze studie. De hele opbouw van het experimenteel design wordt ter volledig weergegeven in figuur 2.

Figuur 2: Schematische weergave experimenteel onderzoek



De opbouw van de micro-interventie zelf bestaat uit vijf fasen (met een tussenperiode van twee tot vijf dagen) en is eveneens terug te vinden in figuur 2 (zie bijlage 1 voor de volledige interventie). Er is bewust gekozen om de micro-interventie op te delen in verschillende fasen. Wij zijn er ons namelijk van bewust dat dit onderzoek relatief tijdsintensief is voor respondenten die op vrijwillige basis deelnemen. Door de micro-interventie op te splitsen in kleine onderdelen, moeten respondenten slechts een beperkte tijd investeren op één dag. Bovendien blijven respondenten op deze manier aandachtiger, wat de betrouwbaarheid van het onderzoek ten goede komt. De eerste fase (F1) bestaat uit een korte introductie, fictieve getuigenissen waarin

wordt beschreven hoe werknemers job crafting succesvol toepassen en een uitleg over wat job crafting exact inhoudt. In de tweede fase (F2) worden de respondenten enerzijds gevraagd om een overzicht te maken van de voornaamste taken en energiebronnen binnen de job. Anderzijds volgt er een zelfreflectie waarbij de participanten moeten nagaan wat hun belangrijkste persoonlijke energiebronnen zijn. In de derde fase (F3) stellen de deelnemers, op basis van hun antwoorden in de tweede fase, vervolgens vier persoonlijke job crafting doelen op via een stappenplan. Vervolgens spoort de interventie respondenten aan om deze doelen gedurende de twee interventieweken minstens één keer uit te voeren. Meer specifiek twee doelen in de eerste interventieweek en twee doelen in de tweede week. Tot slot krijgen de respondenten bij de vierde (F4) en de vijfde fase (F5), dus op het einde van elke week gedurende twee weken, een kort terugkoppelingsmoment waarbij wordt bevraagd of de vooropgestelde doelen al dan niet behaald zijn. Deze verschillende fasen in de interventie zijn ontwikkeld op basis het stappenplan van van Wingerden en collega's (2017) en liggen in lijn met bestaande klassieke interventies.

De gehanteerde definiëring van job crafting in de ontwikkelde micro-interventie gaat daarentegen ruimer dan de reeds bestaande 'klassieke' interventies. In eerdere interventiestudies werd namelijk louter het theoretisch perspectief van Tims en Bakker (2010) gehanteerd. De hier ontwikkelde micro-interventie implementeert zowel de perspectieven van Wrzesniewski en Dutton (2001) verder aangevuld door die Van Vuuren & Dorenbosch (2011) als die van Tims en Bakker (2010) en Vanbelle (2017). We combineren de verschillende theoretische perspectieven door middel van het inspelen op vier inhoudelijke invalshoeken op job crafting. Deze zijn terug te vinden in tabel 1. Dit betekent concreet dat alle vier dimensies consistent aan bod komen in de verschillenden fasen van de interventie. Bovendien zet de micro-interventie vanuit ethisch perspectief enkel in op positief geïnspireerde veranderingen in de job. Dit impliceert dat het reduceren van taken, relaties en belemmerende taakeisen niet aan bod komt.

Tabel 1: Job crafting dimensies die aan bod komen in de micro-interventie

4 Uitgebreide dimensies	Gebaseerd op		
	Wrzesniewski & Dutton (2001)	**Tims & Bakker (2010)**	**Van Vuuren & Dorenbosch (2011)**
'Wat ik graag doe'	Taak crafting (behalve: taken vermijden)	Verhogen van uitdagende taakeisen	
'Door welke relaties voel ik mij goed in mijn job'	Relationele crafting (behalve: relaties vermijden)	Verhogen van sociale hulpbronnen	
'Door welke elementen voel ik mij goed in mijn job'	Cognitieve crafting	Verhogen van structurele hulpbronnen	Context crafting
'Inzetten op persoon-lijke kwaliteiten en drijfveren'		Verhogen van persoonlijke hulpbronnen	

3.2 Populatie, steekproef en participanten

De populatie waarop dit onderzoek zich focust zijn alle Vlaamse vrouwen die minstens vier-vijfde van een voltijds contract tewerkgesteld zijn in een job die ze minimaal zes maanden uitoefenen. Bovendien moeten deze vrouwen zeker één inwonend kind hebben dat niet ouder is dan achttien jaar. Er wordt specifiek voor deze doelgroep gekozen omdat voorgaande studies reeds hebben

aangetoond dat vrouwen gemiddeld gezien meer werkrollen en privérollen combineren dan mannen, wat de kans op conflict en verrijking verhoogt (Wepfer et al., 2015). Daarnaast stellen deze studies dat inwonende kinderen, die jonger zijn dan achttien jaar, voor veel eisen zorgen in het privédomein, wat de kans op het ervaren van conflicten verhoogt (Wepfer et al., 2015). Derhalve verwachten we dat de effecten van onze micro-interventie het grootst kunnen zijn bij deze doelgroep, wat ons in staat stelt de hypothesen terdege te onderzoeken. Bovendien kunnen respondenten bij het starten in een nieuwe functie meer job crafting gedrag vertonen dan in normale omstandigheden. Vandaar de inclusiecriteria omtrent job anciënniteit. Tot slot mogen er maximaal twee respondenten in dezelfde organisatie werken omdat het HR-beleid binnen een organisatie job crafting gedrag kan beïnvloeden. Wanneer er te veel respondenten uit één organisatie komen, kunnen de gevonden resultaten bijgevolg vertekend zijn en de werkelijkheid niet weerspiegelen.

Exacte cijfers over de grootte van onze steekproef zijn niet terug te vinden. In het kader van dit onderzoek zijn deze cijfers daarentegen irrelevant doordat we de steekproefgrootte berekenen op basis van de effectgrootte die de micro-interventie van Peeters et al. (2017b) teweegbrengt. Hieruit blijkt dat er voor ons onderzoek in totaal ongeveer 120 respondenten nodig zijn. Deze worden bereikt via een doelgerichte steekproef waarbij meerdere studenten, allen in het kader van het opleidingsonderdeel verbonden aan hun masterproef, mensen persoonlijk contacteren en informeren. Potentiële participanten wordt uitgelegd dat het onderzoek bestaat uit het invullen van een survey en een zelfgestuurd traject gespreid over een tijdspanne van vier tot zes weken met als hoofdinteresse de werk-privé belevingen.

Er zijn in totaal 178 respondenten die de voormeting tijdig hebben ingevuld. Deze zijn vervolgens ad random opgedeeld in een experimentele groep (N=86) en een controlegroep (N=92). Van de experimentele groep hebben er in totaal 29 respondenten het traject volledig beëindigd. Bovendien zijn er 35 respondenten uit de experimentele groep die de micro-interventie tot en met fase 3 en de posttest hebben ingevuld. Fase vier en vijf zijn louter een terugkoppelingsmoment en worden bijgevolg niet als noodzakelijk geacht om vervolledigd te zijn. Daarom worden deze 35 respondenten opgenomen in de finale dataset, waardoor het responspercentage van de experimentele groep 41% bedraagt. Deze grote uitval is waarschijnlijk te wijten aan het feit dat de micro-interventie als te (tijds)intensief wordt ervaren. Het betreft respondenten die allen voltijds of bijna voltijds werken en de bevraging vond plaats net voor de paasvakantie, wat in veel organisaties een uitzonderlijke drukke periode is. Uit de controlegroep hebben in totaal 77 respondenten de posttest ingevuld. De responsgraad van de controlegroep bedraagt bijgevolg 84%. Van deze 77 deelnemers worden aselect 40 respondenten geselecteerd zodat de finale controlegroep ongeveer even groot is als de finale experimentele groep. De totale responsgraad bedraagt bijgevolg 63%. Ter vollediging kan nog vermeld worden dat er bij de pretest geen significante verschillen zijn gevonden tussen de scores op de onderzochte variabelen van de non-respons deelnemers en de respondenten die het onderzoek volledig hebben afgerond.

3.3 Meetinstrumenten

Job crafting - In de voor- en nameting wordt de overkoepelende job crafting schaal (OJCS) van Vanbelle, Van den Broeck en De Witte (2016) gebruikt. Deze schaal bestaat uit een beperkt aantal items die algemene job crafting gedraging meten. Aan de schaal werd nog een vijfde item toegevoegd ("Ik breng zelf veranderingen aan in mijn ruime omgeving zodat ik beter kan functioneren in mijn job.") om eveneens context crafting te meten (cfr. 'Door welke elementen voel ik mij goed in mijn job' in de interventie). De Cronbach's alfa van deze schaal bedraagt 0.86 op het eerste tijdstip en 0.91 op het tweede tijdstip. Hoewel andere onderzoeken zoals Gordon et al. (2017) en van Wingerden et al. (2017) veelal de job crafting schaal (JCS) ontwikkeld door Tims, Bakker en Derks (2012) gebruiken, opteren wij bewust voor de schaal van Vanbelle et al.

(2016). De schaal van Tims et al. (2012) bevat namelijk heel concrete job crafting gedragingen (e.g. “Ik vraag anderen om feedback over mijn functioneren”) die onze uitgebreide job crafting dimensies niet volledig weerspiegelen. Bovendien zijn sommige items zo concreet, waardoor deze job crafting gedrag kunnen triggeren bij het invullen van de pretest (dus zonder stimulatie via micro-interventie), wat de resultaten kan vertekenen.

Werk-privé conflict - Aangezien we verwachten dat job crafting voor minder conflicten op het werk zorgt, focussen we op de werk naar privé interferentie. Hierbij maken we gebruik van de schaal ontwikkeld door Netemeyer, Boles en McMurrian (1996) die uit zes items bestaat (α = .91 (T0) en α = .90 (T1)). Een voorbeelditem is: “Mijn verantwoordelijkheden op het werk beïnvloeden mijn leven thuis negatief.”

Werk-privé verrijking - Ook hier focussen we op de werk naar privé interferentie. Hierbij wordt gebruik gemaakt van de schaal ontwikkelt door Carlson, Kacmar, Wayne en Grzywacz (2006) en Grzywacz en Marks (2000) waarbij acht verschillende stellingen (α = .83 (T0) en α = .89 (T1)) worden gebruikt (e.g. “Een goede dag op het werk' maakt dat je thuis een betere bijdrage kan leveren.”)

Psychologische betekenis van het werk - Hierbij opteren we voor de schaal ontwikkelt door Spreitzer (1995) die uit drie items bestaat (α = .93 (T0) en α = .94 (T1)). Een voorbeelditem is: “Het werk dat je doet in deze job is zinvol voor jou.”

Daarnaast hebben we gekozen om de schalen in de posttest (dus de meting op het tweede tijdstip) aan te passen door gebruik te maken van een referentieperiode van vier weken (e.g. “Terugdenkend aan de afgelopen vier weken…”). Dit is namelijk de periode tussen de voor- en de nameting en dus de periode waarin we de respondenten uit de experimentele groep aanzetten om job crafting toe te passen. Door deze aanpassing veronderstellen we het specifieke effect van de micro-interventie beter te kunnen meten. Bovendien worden alle items gemeten aan de hand van een 7-puntslikertschaal gaande van (1) “Helemaal niet akkoord” tot (7) “Helemaal akkoord”. Tot slot zijn de pre- en posttest gedeeltelijk terug te vinden in bijlage 2 en bijlage 3. Deze bijlagen bevatten alleen de relevante vragen betreffende de gebruikte variabelen in dit onderzoek. Daarnaast zijn tevens de vragen over de persoonlijke achtergrondinformatie opgenomen. De complete survey is met andere woorden niet weergegeven.

4 Resultaten

4.1 Beschrijvende cijfers

Tabel 2 geeft de gemiddeldes, standaarddeviaties en correlaties weer van de onderzochte variabelen, zowel voor de pretest (voor de ganse steekproef) als voor de posttest (opgesplitst in de finale experimentele groep (N = 35) en controlegroep (N = 40)). Bij de pretest vinden we ten eerste een significant negatief verband tussen werk-privé conflict en verrijking, waarvan het bestaan in de literatuur reeds is aangetoond (e.g. Amstad et al., 2011). Daarnaast zijn er significant positieve verbanden tussen job crafting, werk-privé verrijking en psychologische betekenis van het werk. Tussen job crafting en werk-privé conflict is er geen significant verband. Bij de posttest zijn er vervolgens minder significante relaties gemeten. Hierbij komt enkel een beduidend positieve relatie tussen werk-privé verrijking en psychologische betekenis van het werk terug. Bij de controlegroep is er tot slot een positief verband tussen job crafting en werk-privé verrijking. In de literatuur gekende verbanden zoals tussen verrijking en conflict of tussen job crafting en betekenis van het werk zijn hier niet terug te vinden.

Tabel 2: Gemiddelde, standaarddeviatie en correlaties

			M	SD	1.	2.	3.	4.
Pretest (N=178)		1. Job crafting T0	4,79	1,18	1,00			
		2. Werk-privé conflict T0	3,59	1,39	0,028	1,00		
		3. Werk-privé verrijking T0	4,35	1,09	0,415***	-0,213**	1,00	
		4. Psychologisch betekenis werk T0	5,58	1,18	0,369***	-0,111	0,511***	1,00
Posttest	Experimentele groep (N=35)	1. Job crafting T1	4,09	1,20	1,00			
		2. Werk-privé conflict T1	3,34	1,47	-0,165	1,00		
		3. Werk-privé verrijking T1	4,15	1,14	0,182	-0,284	1,00	
		4. Psychologisch betekenis werk T1	5,26	1,24	-0,139	-0,192	0,433**	1,00
	Controlegroep (N=40)	1. Job crafting T1	3,20	1,44	1,00			
		2. Werk-privé conflict T1	3,67	1,56	0,019	1,00		
		3. Werk-privé verrijking T1	3,83	1,09	0,334*	-0,258	1,00	
		4. Psychologisch betekenis werk T1	5,37	1,40	0,026	-0,132	0,536***	1,00

* ρ < 0.05; ** ρ < 0.01; ***ρ < 0.001

4.2 Testen van de hypothesen

4.2.1 Hypothese 1 en hypothese 2

Voor het onderzoeken van hypothese 1 en hypothese 2 gebruiken we een mixed ANOVA, waarvan de resultaten zijn weergegeven in tabel 3. Hierbij is voldaan aan de assumpties die gelden bij een mixed ANOVA, namelijk normaliteit van de variabelen en homogeniteit van de variantie (via Levene's test). Aan de assumptie van sphericiteit is niet voldaan, daarom rapporteren we de gecorrigeerde Greenhouse-Geisser waarden.

In tegenstelling tot onze verwachtingen, blijkt er een significante daling te zijn in job crafting gedrag tussen het eerste en het tweede tijdstip ($F(1, 73) = 54.03$, $\rho < 0.01$). Deze daling is sterker voor de controlegroep dan voor de experimentele groep ($F(1, 73) = 6.23$, $\rho < 0.05$). De micro-interventie zorgt er dus voor dat deelnemers in de experimentele groep in meerdere mate aan job crafting doen ten opzichte van de respondenten uit de controlegroep. Bijgevolg wordt *hypothese 1* deels bevestigd. Daarnaast wordt *hypothese 2* niet bevestigd. De resultaten tonen namelijk een significante daling van werk-privé verrijking tussen het eerste en het tweede tijdstip ($F(1, 73) = 9.61$, $\rho < 0.01$), terwijl a priori een stijging werd verwacht (voor de experimentele groep). Bij deze daling is er geen beduidend onderscheid te maken tussen de experimentele- en de controlegroep ($F(1, 73) = 0.44$, ns). Tot slot is er geen significant verschil in werk-privé conflict merkbaar over de tijd en tussen beide groepen.

Tabel 3: Gemiddeldes en Mixed ANOVA

	Gemiddeldes				Mixed ANOVA					
	Experimentele groep		Controlegroep		Tests of Within-Subjects Effects		Tests of Between-Subjects Effects		Interactie-effect	
	T0	T1	T0	T1	F-waarde (Greenhouse-Geisser)	η^2	F-waarde	η^2	F-waarde (Greenhouse-Geisser)	η^2
Job crafting	4,95	4,09	4,65	3,20	$F(1, 73) = 54.03, \rho < 0.01$	0.425	$F(1, 73) = 6.23, \rho < 0.05$	0.079	$F(1, 73) = 3.48, \rho < 0.1$	0.046
Werk-privé conflict	3,50	3,34	3,66	3,67	$F(1, 73) = 0.40$, ns	0.005	$F(1, 73) = 0.53$, ns	0.007	$F(1, 73) = 0.44$, ns	0.006
Werk-privé verrijking	4,46	4,15	4,18	3,83	$F(1, 73) = 9.61, \rho < 0.01$	0.116	$F(1, 73) = 1.87$, ns	0.025	$F(1, 73) = 0.02$, ns	0.000

4.2.2 Hypothese 3

De derde hypothese zou initieel worden getest via de mixed ANOVA-methode. De assumptie omtrent normaliteit van de variabele ‘psychologische betekenis van het werk’ wordt daarentegen niet ingelost. Bijgevolg is het uitvoeren van een mixed ANOVA uitgesloten en wordt er geopteerd om een niet-parametrische test uit te voeren. Meer specifiek meten we het verschil over tijd (within-subjects) via een Wilxocon test en het verschil tussen de experimentele- en de controlegroep (between-subjects) via een Mann-Whitney test. De resultaten hiervan zijn terug te vinden in tabel 4. Hierbij valt op dat er een significante daling ($Z = -3.32$, $\rho < 0.001$) is van de psychologische betekenis van het werk tussen het eerste en het tweede tijdstip, terwijl een stijging werd verwacht (voor de experimentele groep). Daarnaast is er zowel op het eerste ($U = 678.50$, $\rho > 0.1$, $r = 0.03$) als op het tweede tijdstip ($U = 663.50$, $\rho > 0.1$, $r = 0.05$) geen significant verschil tussen beide groepen. Bijgevolg wordt *hypothese 3* niet aanvaard.

Tabel 4: Gemiddeldes en niet-parametrische testen

Psychologische betekenis van het werk			
Gemiddeldes	**Experimentele groep**	T0	5.64
		T1	5.26
	Controlegroep	T0	5.71
		T1	5.37
Wilxocon Test		Z	-3.32, ρ < 0.001
		r	0.38
Mann-Whitney Test	**T0**	Mann-Whitney U	678.50
		Z	-0.23, ns
		r	0.03
	T1	Mann-Whitney U	663.50
		Z	-0.39, ns
		r	0.05

4.2.3 Hypothese 4

De mediërende rol van psychologische betekenis van het werk op de relatie tussen job crafting en de werk-privé interferenties wordt getest via de methode van Baron en Kenny (1986). Hierbij worden drie verschillende regressies uitgevoerd: (1) de regressie met de werk-privé interferenties als afhankelijke variabele en job crafting als onafhankelijke variabele, (2) de regressie van psychologische betekenis van het werk (mediator) als afhankelijke variabele en job crafting als onafhankelijke variabele en (3) de regressie met psychologische betekenis van het werk op de werk-privé interferenties onder de controle van job crafting.

Ten eerste wordt het bestaan van de meditatie getest op de uitkomsten van de respondenten uit de finale experimentele groep ($N = 35$). Hierbij blijkt job crafting geen significante predictor te zijn ($\beta = 0.17$, $\rho = 0.297$) in het model met werk-privé verrijking als afhankelijke variabele ($F(1,33) = 1.13$, $\rho > 0.1$, $R^2 = 0.03$). Ook met werk-privé conflict als afhankelijke variabele ($F(1,33) = 0.92$, $\rho > 0.1$, $R^2 = 0.03$) is job crafting geen significante predictor ($\beta = -0.20$, $\rho = 0.344$). De niet significante verbanden uit tabel 2 bevestigen deze bevindingen. Vervolgens wordt via dezelfde werkwijze nagegaan of de relatie tussen het verschil (tussen T0 en T1) in werk-privé interferenties en het verschil in job crafting wordt gemedieerd door het verschil in psychologische betekenis van het werk. Bij het bekijken van het verschil kunnen we immers het effect van de micro-interventie specifieker meten. Hier is het verschil in job crafting eveneens geen significante

predictor (β = 0.18, ρ = 0.123) in het model met het verschil in verrijking als afhankelijke variabele (F(1,33) = 2.51, ρ > 0.1, R^2 = 0.07). Dezelfde conclusie bekomen we bij het model (F(1,33) = 0.11, ρ > 0.1, R^2 = 0.00) waarin het verschil in job crafting (β = 0.04, ρ = 0.742) het verschil in conflict verklaart.

Daarnaast hebben we de mediërende rol van psychologische betekenis van het werk ook onderzocht op het eerste tijdstip (dus voor de micro-interventie), en dit voor de ganse steekproef. Hierbij wordt enkel werk-privé verrijking als afhankelijke variabele genomen en werk-privé conflict niet. Bij de beschrijvende cijfers werd immers duidelijk dat er geen significant verband is tussen job crafting en werk-privé conflict. De resultaten, na exclusie van enkele cases om normaliteit van de residu's te bekomen, zijn weergegeven in tabel 5.

Tabel 5: Resultaten testen van mediatie (pretest)

Regressie	Afhankelijke var	Onafhankelijke var	Model	β -waarde
1	Werk-privé verrijking	Job crafting	F (1,173) = 51.75, ρ < 0.001, R^2 = 0.23	β = 0.43, ρ = 0.000
2	Psy betekenis werk	Job crafting	F (1,173) = 32.90, ρ < 0.001, R^2 = 0.16	β = 0,42, ρ = 0.000
3	Werk-privé verrijking	Psy betekenis werk	F (2,172) = 44.55, ρ < 0.001, R^2 = 0.34	β = 0,31, ρ = 0.000
		Job crafting (controle var)		β = 0,30, ρ = 0.000

Uit tabel 5 blijkt dat er geen sprake is van volledige mediatie aangezien job crafting als controlevariabele significant blijft bij de derde regressie. De (ongestandaardiseerde) regressiecoëfficiënt van job crafting is bij de derde regressie daarentegen kleiner dan bij de eerste regressie, wat impliceert dat er sprake kan zijn van partiële mediatie. Dit wordt vervolgens verder onderzocht via de Sobel-test, waaruit blijkt dat er inderdaad sprake is van partiële mediatie (t = 4.08, ρ < 0.001). Er kan bijgevolg geconcludeerd worden dat *hypothese 4* deels wordt bevestigd.

5 Discussie

In dit onderzoek ontwikkelden we een micro-interventie met als doel job crafting te stimuleren. Vervolgens trachtten we na te gaan of een stimulatie van job crafting gedrag eveneens een stijging van psychologische betekenis van het werk en een verbetering van de werk-privé interferenties teweegbrengt. Bij deze begrippen zijn we nagegaan hoe deze zijn gedefinieerd in de huidige literatuur. Hierbij kwamen we tot de conclusie dat er over job crafting verschillende, maar weliswaar complementaire, perspectieven te vinden zijn. Deze hebben we bijgevolg samengevoegd om zo een brede definitie van job crafting te implementeren in de micro-interventie. Hoewel de meeste vooropgestelde hypothesen niet zijn bevestigd, kunnen er toch enkele interessante conclusies worden getrokken. Deze zullen hieronder worden besproken. Daarnaast vermoeden we dat het niet bevestigen van sommige hypothesen mede veroorzaakt is door de gebruikte methodologie. Bijgevolg kampt dit onderzoek met enkele beperkingen, die eveneens worden aangehaald. Tot slot zullen enkele implicaties voor de praktijk worden geformuleerd.

5.1 Conclusies

Ten eerste kan op basis van hypothese 1 geconcludeerd worden dat job crafting gedrag effectief gestimuleerd kan worden via een micro-interventie. Hoewel we een daling meten van job crafting, terwijl we initieel een stijging verwachtten (voor de experimentele groep), toont de experimentele groep significant meer job crafting gedrag dan de controlegroep. Gezien het strikte design van het experiment en de resultaten van de non-respons analyses, kunnen we stellen dat dit verschil te wijten is aan de micro-interventie. Kwalitatieve analyse van de antwoorden tijdens de interventie geven inderdaad aan dat de meeste respondenten effectief een of meerdere job crafting doelen hebben uitgevoerd. Meer algemeen impliceert dit dat job crafting gefaciliteerd kan worden door bijvoorbeeld het management, wat reeds werd aangetoond door voorgaande onderzoeken zoals dat van van Wingerden en collega's (2017). Deze voorgaande onderzoeken stimuleren job crafting via een 'klassieke' interventie, terwijl wij daarentegen gebruik maken van een micro-interventie. We kunnen bijgevolg stellen dat de micro-interventie een veelbelovende techniek is om job crafting en potentieel ander gedrag te stimuleren, wat verdere inclusie van deze methodologie binnen het onderzoeksdomein van human resources relevant maakt.

Ook bij hypothese 2 zijn onze initiële verwachtingen niet ingelost. Voor werk-privé conflict vinden we geen significante wijzigingen, terwijl we bij werk-privé verrijking een daling meten in plaats van de a priori vooropgestelde stijging (voor de experimentele groep). We zouden bijgevolg kunnen oordelen dat job crafting niet resulteert in betere werk-privé interferenties. Dit moet enigszins worden genuanceerd. Zo verloopt in ons onderzoek de verandering in verrijking congruent met de verandering in job crafting (doordat beide variabelen dalen), wat eveneens blijkt uit de significant positieve relatie tussen beide variabelen. Hierbij rijst de vraag of een stijging (of daling) van job crafting niet gepaard gaat met een stijging (of daling) van verrijking, wat ons terugbrengt bij onze aanvankelijke verwachtingen. Het ontbreken van wijzigingen in werk-privé conflict, en in wezen een significant verband tussen job crafting en conflict, wordt mogelijks verklaard doordat de gehanteerde job crafting dimensies uitsluitend inspelen op positieve gedragingen in plaats van op negatieve gedragingen (i.e. belemmerende taakeisen reduceren). Het reduceren van belemmerende taakeisen zou weliswaar conflicterende elementen in de job kunnen reduceren (waardoor werk-privé conflict mogelijks ook daalt), maar kan evenzeer negatieve gedachten triggeren wat vanuit ethisch perspectief niet verantwoord is. De positieve gedragingen daarentegen zijn mogelijks energieleverend in de job, waardoor een positieve spillover kan ontstaan naar het privédomein en er dus sprake is van werk-privé verrijking. Kort gesteld toont beschrijvende statistiek weldegelijk indicaties over het bestaan van een relatie tussen job crafting en werk-privé verrijking, wat de kwalitatieve bevindingen van Sturges (2012) en Baetens (2017) bevestigd. De uitkomsten van ons experiment bevestigen daarentegen noch deze relatie noch causaliteit tussen de variabelen.

Ten derde wordt hypothese 3 eveneens verworpen. De resultaten uit het experimenteel onderzoek tonen een significante daling van psychologische betekenis van het werk, terwijl een stijging werd verwacht (voor de experimentele groep). Ook hier houden we in het achterhoofd dat job crafting eveneens gedaald is, wat betekent dat job crafting en psychologische betekenis van het werk in dezelfde richting lopen. Dit blijkt eveneens uit het significant positief verband dat is teruggevonden tussen job crafting en psychologische betekenis van het werk bij de pretest. Bovendien hebben Tims et al. (2016) de (positieve) relatie tussen job crafting en psychologische betekenis van het werk reeds diepgaand onderzocht en aangetoond dat deze wel degelijk bestaat. We stellen ons dan ook de vraag of we bij het verkrijgen van stijgende job crafting gedragingen niet eveneens stijgende waarden voor psychologische betekenis van het werk (en voor werk-privé verrijking in het geval van hypothese 2) zouden verkrijgen, wat ons opnieuw terugbrengt bij de eigenlijke intentie van dit onderzoek. Kort gesteld vinden we (wederom) geen bevredigende resultaten om hypothese 3 in te lossen, maar wel enkele indicaties over het bestaan van een positief verband (en mogelijks dus ook effect) tussen job crafting en betekenis van het

werk. Dit brengt dan ook de nodige twijfels met zich mee betreffende de gehanteerde methodologie in het onderzoek.

Zo leert een kwalitatieve analyse van de resultaten ons dat negen van de 35 respondenten meer job crafting rapporteerden, maar dat 23 respondenten hun job crafting gedrag verlaagden. De score van de overige drie respondenten bleef exact dezelfde. De voornaamste oorzaak hiervan lijkt ons het gebruik van 'de afgelopen maand' als referentiekader bij de posttest te zijn. Respondenten moesten met andere woorden hun job crafting gedrag en hun ervaren werk-privé interferenties die ze de vier voorgaande weken uitvoerden/ervaarden, scoren. Dit kan echter averechts gewerkt hebben doordat de respondenten gedurende deze vier weken minder aan job crafting deden en slechtere interferenties ervaarden dan dat ze 'in het algemeen' zouden doen of ervaren. Een mogelijke verklaring hiervoor is de periode waarin de posttest werd afgenomen. Op dat moment was het in België namelijk paasvakantie. Hierdoor waren de kinderen van de respondenten vermoedelijk thuis, wat extra conflicten met zich kon meebrengen, en waren collega's van de respondenten mogelijks op vakantie waardoor de werkdruk steeg. Bijgevolg kunnen de werk-privé interferenties als slechter zijn ervaren en was er eveneens minder tijd beschikbaar om te job craften. Bovendien rapporteerden veel respondenten uit de experimentele groep in een open vraag dat de tijdspanne van twee weken te kort was om hun job crafting doelen uit te voeren. Daarnaast kan de experimentele groep minder job crafting gerapporteerd hebben doordat ze niet al hun vooropgestelde job crafting doelen konden verwezenlijken en bijgevolg een lager gepercipieerd job crafting gedrag ervaarden. Ook de werk-privé interferenties kunnen ze lager hebben gescoord doordat de micro-interventie mogelijks niet hun vooropgestelde verbeteringen teweegbracht.

Tot slot wordt hypothese 4 deels bevestigd, wat betekent dat psychologische betekenis van het werk een mediator is bij de relatie tussen job crafting en werk-privé verrijking. Meer specifiek is er sprake van partiële mediatie bij de pretest, terwijl de uitkomsten van het experimenteel design dit wederom tegenspreken, behalve voor de significant positieve relatie tussen werk-privé verrijking en psychologische betekenis van het werk. Dit laatste verband is na het invullen van posttest nog steeds terug te vinden. Samengevat betekent dit dat mensen die aan job crafting doen hun job als betekenisvoller percipiëren doordat ze een betere persoon-job fit ervaren (Tims et al., 2016). Deze fit wordt volgens ons veroorzaakt ten gevolge van werknemers die inzetten op positieve job crafting gedragingen en hierdoor meer energie genereren uit hun job, wat ons opnieuw naar de bij hypothese 2 toegelichte uiteenzetting leidt en dus werk-privé verrijking als resultaat kan hebben.

5.2 Beperkingen en suggesties voor vervolgonderzoek

Naast de gebruikte referentieperiode in posttest, wat hierboven reeds is aangehaald, kent dit onderzoek nog enkele andere beperkingen. Zo hebben we in de pre- en posttest alleen de OJCS-schaal van Vanbelle en collega's (2016) opgenomen. Dit hebben we bewust gedaan om job crafting gedrag niet te triggeren bij de controlegroep na het invullen van de pretest. Vervolgonderzoek kan eveneens de JCS-schaal van Tims et al. (2012) opnemen omdat deze schaal meer inzicht kan verschaffen in welke mate de verschillende job crafting vormen (volgens het JD-R model) zijn gedaald of gestegen. Zo kan job crafting in het algemeen zijn gedaald, maar een specifieke vorm ervan (e.g. het toevoegen van uitdagende taakeisen) zijn gestegen.

Ten tweede heeft dit onderzoek te kampen met enkele beperkingen betreffende de steekproef. Zo werd berekend dat de steekproef uit twee groepen van zestig respondenten moest bestaan. De werkelijke steekproefgrootte is daarentegen heel wat kleiner, wat duidt op een steekproeffout. Bijgevolg moeten de resultaten met enige voorzichtigheid worden geïnterpreteerd. Vervolg-onderzoek zou hierop kunnen inspelen door de steekproef te vergroten. Daarnaast maakten we

gebruik van een doelgerichte steekproef, wat voor selectiebias kan zorgen. Deze vorm van steekproeftrekking kent namelijk heel wat kritiek doordat onderzoekers heel selectief respondenten kunnen kiezen waarbij ze verwachten de beste resultaten te bekomen (Saunders, Lewis, Thornhill, Verckens, & Booij, 2011). Wij hebben dit gedaan door alleen vrouwen te selecteren die voldoen aan bepaalde assumpties (zie eerder). Wij zijn er ons dan ook van bewust dat we onze resultaten niet kunnen veralgemenen naar alle Belgische werknemers, wat evenwel niet de intentie van dit onderzoek was. Bij de keuze van deze vrouwelijke respondenten zijn we zo objectief mogelijk te werk gegaan, waardoor selectiebias binnen onze steekproef weinig waarschijnlijk is. Ook de grote uitval kan selectiebias teweegbrengen doordat enkel mensen met specifieke kenmerken (e.g. mensen die veel conflicten ervaren) het onderzoek volledig afronden. Non-respons analyses hebben daarentegen aangetoond dat dit niet het geval is.

Ten derde is dit naar ons weten het eerste onderzoek waarbij een micro-interventie werd gebruikt om job crafting te stimuleren. Vervolgonderzoek kan zulke micro-interventies verder verfijnen om de effectiviteit ervan te verhogen. Zo kende dit onderzoek heel wat uitval doordat de micro-interventie te tijdsintensief en/of te zwaar was. Respondenten die ons contacteerden om met het onderzoek te stoppen, gaven dit ook effectief aan. Concreet kan bijvoorbeeld fase 3 (het opstellen van de job crafting doelstellingen) toegankelijker worden gemaakt en kan de tijdspanne waarin de job crafting doelen zijn uit te oefenen worden verbreed.

Tot slot heeft dit onderzoek niets vermeld over de potentiële ‘dark side’ van job crafting. Zo zou het kunnen dat job crafting ook negatieve gevolgen met zich meebrengt voor het individu, collega’s en organisaties. Dit hebben we proberen te vermijden door in de micro-interventie enkel in te spelen op de positieve job crafting gedragingen. Toch kan verder onderzoek dieper inspelen op de mogelijk negatieve gevolgen van job crafting en respondenten in interventies hiervoor verwittigen.

5.3 Implicaties voor de praktijk

Dit onderzoek brengt enkele implicaties voor de praktijk naar voren. Zo willen we er ten eerste op wijzen dat een micro-interventie een veelbelovende techniek is om bepaald gedrag te stimuleren. Daarom is een verdere inclusie ervan binnen het domein van human resources aangewezen en kan het een nuttige tool zijn binnen de bedrijfswereld om gedrag te triggeren en zo het welzijn op het werk te verbeteren. ‘Klassieke’ interventies zijn namelijk duur en tijdsintensief voor organisaties, terwijl dit voor micro-interventies veel minder het geval is waardoor deze makkelijker zijn in te schakelen.

Ten tweede moedigen we organisaties en het management aan om micro-interventies te gebruiken ter stimulatie van job crafting bij hun werknemers. Job crafting brengt namelijk heel wat positieve gevolgen met zich mee, zowel voor werknemers als voor werkgevers. Zo toonden Tims et al. (2016) aan dat werknemers die job craften hun werk als betekenisvoller ervaren en bewezen van Wingerden et al. (2017) dat job crafting de betrokkenheid van werknemers kan verhogen, wat op zijn beurt de werkprestaties ten goede komt. Bovendien toont dit onderzoek interessante relaties tussen enerzijds job crafting en anderzijds werk-privé verrijking annex psychologische betekenis van het werk. Meer concreet kunnen organisaties een micro-interventie implementeren waarbij de werknemers deze op eigen tempo toepassen in hun job. Het management kan de werknemers hierbij ondersteunen, bijvoorbeeld door deze op te volgen in de vorm van een korte evaluatie. Dit laatste zou de effectiviteit van dergelijke interventies aanzienlijk verhogen. Zo stelden Gordon et al. (2017) dat opvolging van de respondenten noodzakelijk is om een interventie te doen slagen.

6 Referenties

Akkermans, J., & Tims, M. 2017. Crafting your Career: How Career Competencies Relate to Career Success via Job Crafting. ***Applied Psychology***, 66(1): 168-195.

Allen, T. D., Lillian T. E., Hammer, L. B., Demsky, C. A., Kossek, E. E., & Bray, J. W. 2016. Work–Family Intervention Research. ***The Oxford Handbook of Work and Family***: Chapter 27. Oxford, US: Oxford University Press.

Allen, T. D., & Martin, A. 2017. The Work-Family Interface: A Retrospective Look at 20 Years of Research in JOHP. ***Journal of Occupational Health Psychology***, 22(3): 259–272.

Amstad, F., Meier, L., Fasel, U., Elfering, A., Semmer, N., & Hurrell, J. J. 2011. A Meta-Analysis of Work–Family Conflict and Various Outcomes With a Special Emphasis on Cross-Domain Versus Matching-Domain Relations. ***Journal of Occupational Health Psychology***, 16(2): 151-169.

Baetens, R. 2017. ***Hoe vinden vrouwen in high-skilled 'white-collar' jobs de balans tussen werk en privé? Een kwalitatieve studie naar de rol van job crafting op de werk-privé interferenties***. Masterproef, KU Leuven, Leuven.

Bakker, A., & Demerouti, E. 2007. The Job Demands-Resources model: State of the art. ***Journal of Managerial Psychology***, 22(3): 309-328.

Baron, R. M., & Kenny, D. A. 1986. The moderator-mediator variable distinction in social psychological research: conceptual, strategic and statistical considerations. ***Journal of Personality and Social Psychology***, 51(6): 1173-1182.

Beauregard, T. A., & Henry, L. C. 2009. Making the link between work-life balance practices and organizational performance. ***Human resource management review***, 19(1): 9-22.

Bowen, D. E., & Ostroff, C. 2004.Understanding HRM firm performance linkages: The role of "Strength" of the HRM system. ***Academy of Management Review***, 29: 203-221.

Carlson, D. S., Kacmar, K. M., Wayne, J. H., & Grzywacz, J. G. 2006. Measuring the Positive Side of the Work-Family Interface: Development and Validation of a Work-Family Enrichment Scale. ***Journal of Vocational Behavior***, 68(1): 131-164.

Cuijpers, P., Donker, T., Van Straten, A., Li, J., & Andersson, G. 2010. Is guided self-help as effective as face-to-face psychotherapy for depression and anxiety disorders? A systematic review and meta-analysis of comparative outcome studies. ***Psychological Medicine***: 40(12), 1943-1957.

Demerouti, E., Bakker, A., Nachreiner, F., & Schaufeli, W. 2001. The Job Demands–Resources Model of Burnout. ***Journal of Applied Psychology***, 86(3): 499-512.

FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg. 2017. Werkbaar en wendbaar werk. http://www.werk.belgie.be/defaultTab.aspx?id=45804 (10/04/2018).

Frone, M. R. 2002. Work-family balance. In J. C. Quick, & L. E. Tetrick. (Eds.), ***Handbook of Occupational Health Psychology***: 143-162. Washington D. C.: American Psychological Association.

Gordon, H. J., Demerouti, E., Le Blanc, P. M., Bakker, A. B., Bipp, T., & Verhagen, M. A. M. T. 2017. Individual job redesign: Job crafting interventions in healthcare. ***Journal of Vocational Behavior***, 104: 98-104.

Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. 1985. Sources of conflict between work and family roles. ***Academy of Management Review***, 10(1): 76-88.

Greenhaus, J. H., & Powell, G. N. 2006. When work and family are allies: a theory of work-family enrichment. ***Academy Of Management Review***, 31(1): 72-92.

Grzywacz, J., & Carlson, D. 2007. Conceptualizing Work-Family Balance: Implications for Practice and Research***. Advances in Developing Human Resources***, 9(4): 455-471.

Grzywacz, J. G., & Marks, N. F. 2000. Reconceptualising the work-family interface: An ecological perspective on the correlates of positive and negative spillover between work and family. ***Journal of Occupational Health Psychology***, 5: 111-126.

Haar, J. M., Russo, M., Suñe, A., & Ollier-Malaterre, A. 2014. Outcomes of work–life balance on job satisfaction, life satisfaction and mental health: A study across seven cultures. ***Journal of Vocational Behavior***, 85(3): 361-373.

Hakanen, J. J., Peeters, M. C., & Schaufeli, W. B. 2017. Different Types of Employee Well-Being Across Time and Their Relationships With Job Crafting. ***Journal of Occupational Health Psychology***, 22(4): 429-528.

Haslam, S., Jetten, J., O'Brien, A., & Jacobs, E. 2004. Social identity, social influence and reactions to potentially stressful tasks: Support for the self-categorization model of stress. ***Stress and Health***, 20(1), 3-9.

Johnson & Johnson. 2018. Healthiest Employees. http://www.careers.jnj.com/employee-benefits/health-benefits (10/04/2018).

Kaplan, S., Bradley-Geist, J. C., Ahmad, A., Anderson, A., Hargrove, A. K., & Lindsey, A. 2014. A test of two positive psychology interventions to increase employee well-being. ***Journal of Business and Psychology***, 29(3): 367-380.

Kahn, W. A. 1990. Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. ***Academy of Management Journal***, 33(4): 692–724.

Knecht, M. K., Bauer, G. F., Gutzwiller, F., & Hämmig, O. 2011. Persistent work-life conflict and health satisfaction - A representative longitudinal study in Switzerland. ***BMC Public Health***, 11: 271-271.

Kristof, A. L. 1996. Person–organization fit: An integrative review of its conceptualizations, measurement, and implications. ***Personnel Psychology***, 49: 1-49.

Lievens, F. 2015. Training en ontwikkeling. In Lievens (Eds.), ***Human resource management: Back to basics*** (9de druk ed.): 233-288. Leuven: LannooCampus.

Marks, S. P. 1977. Multiple roles and role strain: Some notes on human energy, time and commitment. ***American Sociological Review***, 42: 921-936.

Mayo, E. 1930. The Western electric company experiment. ***Human Factor***, 6(1): 1-2.

Mcnall, L. A., Nicklin, J. M., & Masuda, A. D. 2010. A meta-analytic review of the consequences associated with work-family enrichment. ***Journal of Business and Psychology***, 25(3): 381-396.

Netemeyer, R., Boles, J., McMurrian, R., & Bobko, Philip. 1996. Development and Validation of Work–Family Conflict and Family–Work Conflict Scales. ***Journal of Applied Psychology***, 81(4): 400-410.

Peeters, M., van den Heuvel, M, & Demerouti, E. 2017a. Sleutelen aan je werk: Effecten van een job crafting interventie voor rijksambtenaren. ***Tijdschrift voor HRM,*** 8.

Peeters, M. Van Steenbergen, E. F., & Ybema, J. F. 2017b. ***Positive Psychological Micro-Interventions to Improve the Work-Family Interface: Use your Resources and Count your Blessings***. Ongepubliceerde paper, Utrecht University, Utrecht.

Saunders, M., Lewis, P., Thornhill, A., Verckens, J. P., & Booij, M. C. 2011. ***Methoden en technieken van onderzoek.*** (7de ed). Amsterdam: Pearson.

Schaufeli, W., & Bakker, A. 2007. ***De psychologie van arbeid en gezondheid***. Houten: Bohn Stafleu van Loghum.

Schaufeli, W., & Taris, T. 2013. Het job demands-resources model: Overzicht en kritische beschouwing. ***Gedrag en Organisatie***, 26(2): 203-204.

Seligman, M., Steen, T., Park, N., Peterson, C., & Anderson, N. B. 2005. Positive Psychology Progress. ***American Psychologist***, 60(5): 410-421.

Spreitzer, G. M. 1995. Psychological empowerment in the workplace: Dimensions, measurement, and validation. ***Academy of Management Journal***, 38(5): 1442-1465.

Sturges, J. 2012. Crafting a balance between work and home. ***Human Relations***, 65(12): 1539-1559.

Tims, M., & Bakker, A. B. 2010. Job crafting: Towards a new model of individual job redesign. ***SA Journal of Industrial Psychology***, 36: 1–9.

Tims, M., Bakker, A. B., & Derks, D. 2012. The development and validation of the Job Crafting Scale. ***Journal of Vocational Behavior***, 80: 173-186.

Tims, M., Bakker, A. B., Arnold, B., & Derks, D. 2013a. The Impact of Job Crafting on Job Demands, Job Resources, and Well-Being. ***Journal of Occupational Health Psychology***, 18(2): 230-240.

Tims, M., Bakker, A. B., Arnold, B., & Derks, D. 2013b. The Job Demands-Resources approach of job crafting. ***Gedrag & Organisatie***, 26(1): 16-31.

Tims, M., Derks, D., & Bakker. A. B. 2016. Job crafting and its relationships with person–job fit and meaningfulness: A three-wave study. ***Journal of Vocational Behavior***, 92: 44-53.

UCB. 2017. Your career at UCB: Striking the right work-life balance. https://www.ucb.com/careers/your-career (09/05/2018).

Vanbelle, E., Van den Broeck, A., & De Witte, H. 2016. ***Validation of the Overarching Job Crafting Scale***. Manuscript in review, KU Leuven, Leuven.

Vanbelle, E. 2017. ***Job crafting: An Overarching approach***. Doctoraat, KU Leuven, Leuven.

Van Coillie, H., & Vossaert, L. 2016. *Job crafting bij de Belgische werknemer*, http://www.securex.be/export/sites/default/.content/online-brochure/nl/jobcrafting/#p=2 (09/11/17).

van den Heuvel, M., Demerouti, E., & Peeters, M. 2015. The job crafting intervention: Effects on job resources, self-efficacy, and affective well-being. ***Journal of Occupational and Organizational Psychology***, 88(3): 511-532.

Van Steenbergen, E. F, Ellemers, N., Mooijaart, A., & Tetrick, L. E. 2007. How Work and Family Can Facilitate Each Other: Distinct Types of Work-Family Facilitation and Outcomes for Women and Men. ***Journal of Occupational Health Psychology***, 12(3): 279-300.

Van Vuuren, M., & Dorenbosch, L. 2011. Naar een betere baan zonder weg te gaan. In Van Vuuren, M., & Dorenbosch, L (Eds.), ***Mooi Werk****:* 114-157. Amsterdam, Uitgeverij Boom.

van Wingerden, J., Bakker, A. B., & Derks, D. 2017. Fostering employee well-being via a job crafting intervention. ***Journal of Vocational Behavior***, 100: 164-174.

Vlaamse Werkbaarheidsmonitor. 2017. *Rapport Vlaamse werkbaarheidsmonitor 2016 – werknemers,* http://www.serv.be/sites/default/files/documenten/StIA_20170125_WerkbaarheidsmonitorWerknemers2016_RAP.pdf (19/10/2017).

Wepfer, A. G., Brauchli, R., Jenny, G. J., Hämmig, O., & Bauer, G. F. 2015. The experience of work-life balance across family-life stages in Switzerland: a crosssectional questionnaire-based study. ***BMC Public Health***, 15:1290.

Werkbaarwerk. 2016. *Verschillen werk-privébalans tussen beroepsgroepen*, http://www.werkbaarwerk.be/werkbaarwerk/page/verschillen-werk-priv%C3%A9balans-tussen-beroepsgroepen-0 (19/10/2017).

Wrzesniewski, A. 2003. Finding positive meaning in work. In K. Cameron, J. E. Dutton, & R. E. Quinn (Eds.), ***Positive Organizational Scholarship***: 296-308. San Francisco: Berrett-Koehler.

Wrzesniewski, A., & Dutton, J. E. 2001. Crafting a job: Revisioning employees as active crafters of their work. ***The Academy of Management Review***, 26: 179-201.

Zhang, M., Griffeth, R. W., & Fried, D. D. 2012. Work-family conflict and individual consequences. ***Journal of Managerial Psychology***, 27(7): 696-713.

Zheng, C., Kashi, K., Fan, D., Molineux, J., & Ee, M. 2016. Impact of individual coping strategies and organisational work–life balance programmes on Australian employee well-being. ***The International Journal of Human Resource Management***, 27(5): 501.

Bijlage 1: Micro-interventie

Wave 1

Beste deelnemer,

Afgelopen dagen heb je een enquête ingevuld waarin er onder andere gepeild werd naar je huidig functioneren en welbevinden. De komende twee weken ga je proberen te werken aan dit functioneren en welbevinden door middel van kleine korte opdrachtjes.

We gaan knutselen. Knutselen met onze job. In het Engels wordt dit job crafting genoemd. Het gaat om kleine veranderingen die je als werknemer zelf aanbrengt in je job en omgeving op basis van wat je graag doet en wat je goed kan. Deze veranderingen hoeven niet groot te zijn en hoeven niet waarneembaar te zijn door anderen of een impact te hebben op hen. Uiteindelijk heeft het knutselen tot doel om jouw taken, activiteiten en werk beter bij jezelf te laten passen zodat je werktevredenheid alsook je werk-privé balans verbeteren. Zoals wijlen Steve Jobs het formuleerde:

"De enige manier om goed werk te leveren is door iets te doen waar je van houdt." Steve Jobs

Je zal job crafting toepassen aan de hand van zelfcoaching. Dit wil zeggen dat je jezelf begeleid waardoor er géén intensief contact met een trainer en/of coach nodig is. Uiteraard gaan wij je hierbij helpen door middel van het geven van advies en kleine opdrachtjes.

Het traject kent verschillende fases. Deze worden in onderstaande tabel weergegeven. De eerste fase start nu en bestaat uit algemene informatie over job crafting. Dit doorlezen duurt ongeveer 10 minuten. In een tweede fase, op vrijdag, wordt gevraagd om een korte reflectie over jezelf te maken betreffende je positieve eigenschappen, talenten en motivatoren. Dit is de langste fase. We zouden willen vragen om hier minimaal 15 minuten tijd voor te voorzien. Op basis hiervan word je na het weekend gevraagd om 4 realistische job crafting doelen te bedenken, waar de meeste mensen ongeveer 15 minuten over zullen doen. Deze week vragen wij dus ongeveer 30 minuten van je tijd gespreid over 3 verschillende dagen.

Tijdens de 2 werkweken die dan starten vragen wij je om deze effectief uit te proberen. Op elke vrijdag van die 2 weken volgt er een kort opvolgingsmoment waarbij een paar korte vragen worden gesteld. Dit neemt telkens ongeveer 5 minuten in beslag. Volgende week vrijdag en de vrijdag daarna zal je dus een aantal korte vraagjes moeten beantwoorden. Tot slot vragen wij je 2 weken na het laatste opvolgingsmoment om opnieuw een vragenlijst in te vullen. **Mogen wij ten slotte vragen om bij elke fase de gegeven instructies nauwkeurig te lezen en op te volgen**.

	Wanneer?	Wat?	Duur?
1	wo-do 7/3	Informatief luik: Wat is job crafting?	10 min
2	vr-za 9/3	Zelfreflectie: Wat doe je graag en waar ben je goed in?	+/-15 min
3	zo-ma 11/3	Formuleren van 4 haalbare doelen	+/-15 min
4	vrij-za 16/3	Doel 1 en 2: Hoe was dit?	5 min
5	vrij-za 23/3	Doel 3 en 4: Hoe was dit?	5 min
6	vrij-za 6/4	Nameting	10 min

Je ontvangt een email telkens wanneer een nieuwe fase ingevuld kan worden; Je hebt hier telkens 2 dagen de tijd voor. Na twee dagen ontvang je een herinnering. De balk bovenaan geeft aan hoe ver je in het hele traject zit.

Om dit onderzoek te doen slagen is het uitermate belangrijk dat je het volledige traject doorloopt. Hiermee lever je een belangrijke deelname aan wetenschappelijk onderzoek binnen de KU Leuven, dat zowel waardevol kan zijn in het uitbreiden van de wetenschappelijk kennis als voor de ontwikkeling van een instrument om praktisch in te zetten binnen bijvoorbeeld loopbaanbegeleiding.

Nogmaals bedankt voor jouw medewerking en alvast veel knutselplezier toegewenst!

Als alles duidelijk is kunnen we van start gaan.

Mogen wij je tenslotte vragen of je in de komende twee weken verlof gepland hebt waardoor je minder dan 2 volledige dagen aan het werk bent in één van deze twee weken.

O Nee, ik ben zowel volgende als de daaropvolgende week minstens twee volledige dagen aan het werk

O Ja, ik heb verlof gepland waardoor ik volgende of de daaropvolgende week minder dan 2 volledige dagen aan het werk ben.

Fase 1: Wat is job crafting?

Laat ons beginnen met een getuigenis van Katrien die zelf het initiatief nam om haar job persoonlijker te maken:

"Ik ben Katrien en ik werk al 5 jaar als internal auditor. Ik ben een heel open persoon, maar ik miste soms wat sociaal contact in mijn job. Via zelfcoaching ben ik op het idee gekomen om nieuwe collega's die op onze dienst binnenkomen te begeleiden door hen rond te leiden in het bedrijf en door samen een tas koffie te gaan drinken. Hierdoor voelt de nieuweling zich meteen thuis, wat mij een fijn gevoel geeft. Ondertussen is iedereen het normaal gaan vinden dat ik dit doe, hoewel dit nooit als taak voor mij is vastgelegd." (Katrien, 29 jaar en alleenstaande mama van een zoontje van 3 jaar)

Wat Katrien hier doet is een voorbeeld van **job crafting**. Job crafting betekent dat een werknemer zelf kleine aanpassingen maakt in de eigen job. Dit kan op verschillende manieren gebeuren. Zo neemt Katrien bijvoorbeeld een extra taak op zich binnen het bedrijf, namelijk het begeleiden van nieuwe collega's. Dit vindt ze een leuke taak die haar energie geeft. Katrien **focust hier dus op hetgeen wat ze graag doet** en voegt dat toe in haar job. Er zijn daarentegen nog drie andere manieren om een job aan te passen: door te focussen op sociale relaties in de job, door te concentreren op elementen waardoor je je job graag doet en door in te zetten op persoonlijke kwaliteiten en drijfveren. Het klinkt misschien allemaal nog wat abstract, daarom zullen deze vormen van job crafting hieronder verder worden uitgelegd.

1. Wat ik graag doe

Job crafting kan ten eerste gebeuren door te focussen op taken die je **graag doet** in je job, of door je te concentreren op taken die je **graag zou willen doen**. Dit zijn vaak taken die aansluiten bij je persoonlijke interesses en talenten en die je daardoor graag doet en die je weinig energie vragen.

Ten eerste kan je proberen om **deze taken in meerdere mate in je job aan bod te laten komen**. Dit kan je doen door een andere taak sneller uit te voeren zodat er meer tijd vrijkomt voor een taak die je graag doet. Je kan daarentegen ook je bestaande takenpakket behouden en hieraan een **extra taak of nieuwe manier van werken toevoegen die je leuk vindt**. Als er bijvoorbeeld een nieuw project wordt opgestart, kan je jezelf aanbieden om hieraan mee te werken. Deze nieuwe taak hoeft bovendien niet noodzakelijk aan te sluiten bij de inhoud van je job, wat duidelijk wordt in het voorbeeld van Brenda:

"Ik werk al meer dan 25 jaar als ploegbaas in de productieafdeling van een medicijnenfabrikant. Vroeger nam ik elke vrijdag een belegd broodje mee om tijdens de lunchpauze op te eten. Op een dag vroeg een collega mij of ik voor haar ook een broodje kon meenemen. Tuurlijk wou ik dat doen, ik vind het namelijk heel leuk om mijn collega's een pleziertje te kunnen doen. De week erna vroeg een andere collega hetzelfde. Toen kwam ik op het idee om een lijstje te laten rondgaan waarop elke collega zijn of haar bestelling voor de broodjeszaak kon opschrijven, indien gewenst. Sindsdien heb ik een nieuwe taak op mij genomen en geef ik elke donderdag de bestellingen door aan de broodjeszaak zodat mijn collega's op vrijdag kunnen smullen van hun heerlijke lunch." (Brenda, 49 jaar en moeder van vier kinderen tussen 12 en 18 jaar)

Kort samengevat kan je via job crafting onder andere jouw bestaand takenpakket aanpassen, niet omdat je op die manier extra salaris ontvangt of aanzien verdient bij je collega's of baas of omdat het werk hierdoor gemakkelijker en vlotter gaat, maar omdat je job op die manier beter aansluit bij wie jij bent en wat je graag doet.

Alles duidelijk? Lees dan verder door hier te klikken.

2. Door welke relaties voel ik mij goed in mijn job

Op het werk zijn er verschillende vormen van communicatie en interactie met leidinggevenden, collega's, klanten/patiënten, leveranciers, medewerkers en dergelijke. Voor de meeste mensen geven deze sociale contacten een goed gevoel. Zo heeft onderzoek aangetoond dat aangename contacten en het krijgen en geven van complimentjes mensen gelukkiger maakt. **Bewuster bezig zijn met de sociale relaties en interacties op het werk** kan dan ook gezien worden als een vorm van job crafting. Dit kan op verschillende manieren.

Ten eerste kan je de **huidige relaties met je collega's, leidinggevende,… bewuster gebruiken of versterken** door meer feedback, advies, coaching en dergelijke te vragen en/of te geven of door vriendschappen te versterken. Ten tweede kan je ook **geheel nieuwe relaties aangaan**. Dit kan je doen door actief nieuwe mensen te leren kennen op de werkvloer (door bijvoorbeeld mee te werken aan de organisatie van evenementen, naar bepaalde bijeenkomsten te gaan of door jezelf voor te stellen aan mensen die je nog niet of nog niet goed kent). Zo getuigt Christiane, die nieuwe relaties probeert aan te gaan met klanten patiënten:

"*Ik werk nog maar enkele maanden bij de schoonmaakdienst van een ziekenhuis. Tijdens mijn eerste werkdagen merkte ik al dat wanneer ik door de gangen ging of het onthaal poetste, er mensen waren die niet goed wisten waar ze heen moesten. Het pijltjessysteem dat bij ons in het ziekenhuis gebruikt wordt, is dan ook niet altijd duidelijk. Na enkele dagen heb ik besloten om deze mensen uit hun lijden te verlossen. Sindsdien spreek ik hen aan met de vraag of ik hen kan helpen. Meestal krijg ik dan zeer blije gezichten te zien. Wanneer ik mijn uitleg heb afgerond, krijg ik altijd een welgemeende 'merci' te horen. Dat geeft mij zoveel voldoening! Ik word daar echt gelukkiger van."* (Christiane, 52 en moeder van een 18-jarige dochter)

Samengevat kan je via job crafting de huidige relaties op de werkvloer bewuster gebruiken of geheel nieuwe relaties toevoegen.

Alles duidelijk? Lees dan verder door hier te klikken.

3. Door welke elementen voel ik mij goed in mijn job

We onderscheiden drie categorieën van elementen die ervoor zorgen dat we ons beter voelen in onze job: elementen in het professionele leven, elementen in het privéleven en de combinatie tussen beide.

Ten eerste zijn er **elementen in het professionele leven**. Hierbij zijn er enerzijds bepaalde **eigenschappen van de job zelf** (andere dan leuke taken en sociale relaties) zoals autonomie, afwisseling, verantwoordelijkheid,… die ertoe leiden dat we onze job als leuker en minder belastend ervaren. Anderzijds zijn er ook **contextuele elementen binnen het professionele leven** zoals een leuke werkplek en het uitvoeren van bepaalde taken op gunstige tijdstippen (om zo weinig mogelijk tijd te verliezen). Sofie illustreert dit in haar getuigenis waarbij ze optimaal gebruik maakt van haar autonomie betreffende haar agendabeheer:

"Ik werk als vertegenwoordiger in de voedingssector. Hierdoor ben ik veel op de baan en doorkruis ik heel het land. Voor mij is time management dan ook heel belangrijk. Je kan immers geen 25 uur in één dag steken. Een realistische agendaplanning en voldoende rustmomenten zijn voor mij een must. Bovendien probeer ik de grootsteden te vermijden tijdens de spitsuren. Vroeger deed ik dat niet en was 'the sky the limit'. Echter was een dag vol stress en uitgeput thuiskomen nu niet bepaald bevorderlijk voor mijn gezin." (Sofie, 32 jaar en mama van een baby en een dochtertje van 4 jaar)

Ten tweede zijn er **elementen buiten de job** zoals gezinsuitstapjes, sporten en andere hobby's waardoor we kunnen ontspannen en met minder stress naar het werk gaan. Hierdoor ervaren we vervolgens een beter gevoel in onze job.

Tot slot is er **de combinatie van werk en privé**. Hiermee bewuster bezig zijn is ook een vorm van job crafting. Zo kan je er bijvoorbeeld voor kiezen om werk en privé strikt gescheiden te houden door privételefoontjes en dergelijke niet te voeren op de werkvloer. De werk-privé balans is echter voor iedereen uniek. Het zou bijvoorbeeld kunnen dat jij net wel een goede balans ervaart als je je werk- en privéleven door elkaar laat lopen.

Kort gezegd zijn er allerlei elementen, zowel in het professionele leven als in het leven buiten het werk, die ertoe kunnen leiden dat we ons beter voelen in onze job. We maken kleine aanpassingen in de omgeving en omstandigheden waarin we werken, niet zozeer om anderen te plezieren of omdat het moet, maar omdat het ons energie en plezier geeft. **Meer bewust worden van deze elementen of hiermee beter omgaan is een derde vorm van job crafting.**

Alles duidelijk? Lees dan verder door hier te klikken.

4. Inzetten op persoonlijke kwaliteiten en drijfveren

Een job wordt uitgevoerd door mensen, maar elke mens is verschillend. Uit eigen ervaring zal je vast al gemerkt hebben dat jij je job net iets anders aanpakt dan een collega of een voorganger. De meeste mensen proberen namelijk iets persoonlijks in hun job te steken. Job crafting gaat echter nog een stapje verder en **focust op je persoonlijke kenmerken, talenten en motivatoren**.

Door deze in je job aan bod te laten komen en verder te ontwikkelen zal je immers het maximum uit jezelf en je taken halen en zal je je job als betekenisvoller ervaren. Eerder onderzoek heeft zelfs aangetoond dat werknemers die focussen op hun persoonlijke kenmerken effectief gelukkiger zijn. Dit heeft bovendien positieve gevolgen voor je collega's, maar ook voor het succes van je organisatie. In onderstaand voorbeeld getuigt Sabine hoe zij één van haar positieve eigenschappen dagelijks gebruikt in haar job:

"Ik ben altijd al een avontuurlijk type geweest. Daarom heb ik gekozen voor een job als marketingmanager, omdat marketing altijd nieuwe uitdagingen met zich meebrengt, zoals bijvoorbeeld e-commerce. Ik werk al enkele jaren voor een groothandel, en we beginnen de gevolgen van e-commerce sterk te voelen. Sommige leveranciers verkopen tegenwoordig rechtstreeks aan de klanten, waardoor wij overbodig worden. Recent heeft het management dan ook beslist om zelf een e-commerce platform op te starten. Hierbij komt natuurlijk veel kijken en het is allemaal nieuw voor ons. Enkele weken geleden heb ik dan ook een bijscholing gevolgd omtrent marketing in de e-commerce. De kennis die ik daar opgedaan heb, kan ik al meteen goed gebruiken. Ik ga dan ook elke dag vol enthousiasme naar het werk, ook al moet ik soms lange dagen kloppen. Al die nieuwe uitdagingen zorgen namelijk voor het nodige avontuur in mijn professionele leven." (Sabine, 37 en alleenstaande moeder van twee kinderen van 7 en 10 jaar)

In dit voorbeeld is Sabine razend enthousiast over de nieuwe uitdagingen die haar te wachten staan. Zij zet hier in op haar persoonlijke kwaliteiten en drijfveren. Deze zijn:

1. **Persoonlijke kenmerken** (jouw persoonlijke sterktes): bv. zin voor avontuur
2. **Talenten** (specifieke vaardigheden en kennis): bv. kennis opgedaan tijdens een bijscholing
3. **Motivatoren en waarden** (redenen waarom je je job graag doet en wat je er belangrijk aan vindt): bv. leermogelijkheden in de job

Tot slot nog een korte denkoefening voor jezelf. Kan je op de volgende stellingen ja antwoorden?

- Op mijn werk kan ik elke dag doen waar ik het beste in ben.
- Ik heb een fijne band met collega's.
- Ik heb de kans om bij te leren en te groeien.
- Ik heb het gevoel dat ik mijn job aankan.
- Ik gebruik mijn kwaliteiten dagelijks.

Als je op elke vraag 'ja' kan antwoorden, heb je waarschijnlijk een erg bevredigend professioneel leven. Toch kan job crafting dit nog versterken. Indien je op één of meerdere stellingen 'nee' antwoordde, kan je via zelfcoaching aan een bevredigender professioneel leven werken.

Bovendien willen wij nog eens benadrukken dat **job crafting heel persoonlijk** is. Misschien lijken bovenstaande getuigenissen een ver-van-mijn-bed-show voor jou. Dat hoeft het niet te zijn. **Iedereen kan aan job crafting doen**, ook jij! Wij zullen je hierbij helpen. Tot slot kan **job crafting in elke onderneming en organisatie** en staat het volledig los van het gevoerde personeelsbeleid. Tot zover het informatieve luik. Tot morgen!

Indien je opmerkingen hebt bij de studie tot dusver kan je deze hier achterlaten:

Wave 2

Fase 2: Zelfreflectie: Wat doe je graag en waar ben je goed in?

Beste deelnemer,

Nu gaan we echt aan de slag! Zo meteen zal je gevraagd worden om een beeld te schetsen van je job en van jezelf. We zouden willen vragen om hier minimaal 15 minuten rustig de tijd voor te nemen. Je hebt twee dagen de tijd om deze fase te doorlopen. We moedigen je aan om meteen al eens naar de korte opdrachtjes te kijken en er vervolgens een rustig moment voor in te plannen. Lees al de instructies aandachtig door. Graag beklemtonen wij nogmaals dat je gegevens uiterst vertrouwelijk behandeld zullen worden en dat gegevens van dit onderzoek enkel samengevoegd (over de hele groep deelnemers) gebruikt worden, nooit wordt er individuele informatie vrijgegeven. Tevens krijg je na afloop van de studie een persoonlijk rapport met al de door jou opgeloste opdrachtjes erin.

Als alles duidelijk is kunnen we van start gaan

1. Hoe mijn job eruitziet

Denk eens terug aan je **laatste werkweek** en probeer je in te beelden hoe een **normale werkdag** er bij jou uitziet. Denk hierbij vervolgens na welke taken/activiteiten (bv. vergaderingen, mails beantwoorden, instrumenten schoonmaken…) je uitvoert. Maak een lijstje van **10 belangrijke taken** en beschrijf deze zo concreet mogelijk. Probeer aan de hand van deze 10 taken een zo correct mogelijke weergave te geven van je takenpakket. Dit is belangrijk omdat het gebruikt zal worden in latere opdrachtjes.

- Taak 1: _____
- Taak 2: _____
- Taak 3: _____
- Taak 4: _____
- Taak 5: _____
- Taak 6: _____
- Taak 7: _____
- Taak 8: _____
- Taak 9: _____
- Taak 10: _____

2. Wat ik graag doe

Bekijk het lijstje dat je hebt opgemaakt bij de vorige vraag. *Je kan gaan kijken naar je eerdere antwoorden door op de grijze balk bovenaan het scherm te klikken.* Denk eens na welke van deze taken/activiteiten je energie geven en je job plezant maken. Noteer de **5 leukste taken** hieronder:

1.

2.

3.

4.

5.

3. Door welke relaties voel ik mij goed in mijn job

Op het werk heb je waarschijnlijk verschillende collega's of mensen die je gedurende de dag ziet of hoort. Jij en je collega's kunnen elkaar helpen als er problemen zijn of dingen met elkaar delen. Doe jij ook een beroep op collega's, leidinggevenden, medewerkers of zelfs klanten of patiënten? Vraag je hen soms hulp, feedback, steun, raad en dergelijke? Probeer **5 vormen van sociale contacten** op het werk te noteren waar je echt iets aan hebt (op dit moment of vroeger).

1.

2.

3.

4.

5.

4. Door welke elementen voel ik mij goed in mijn job

Naast leuke taken en ondersteunende collega's zijn er nog andere elementen die ervoor kunnen zorgen dat je je job graag en goed doet. Zo geven velen er bijvoorbeeld de voorkeur aan om verschillende taken te kunnen uitvoeren in plaats van een hele dag hetzelfde te doen. Dit is echter maar één voorbeeld van een kenmerk~~en~~ van een job dat voor jou belangrijk kan zijn. Andere elementen kunnen bijvoorbeeld bijscholing, reizen of het leveren van een maatschappelijke bijdrage zijn. Denk eens na **welke elementen in een job voor jou belangrijk zijn** (ze hoeven momenteel niet aanwezig te zijn) en noteer de 5 belangrijkste.

1.

2.

3.

4.

5.

5. Persoonlijke kenmerken

Tot zover je job. Nu is het tijd om nog even **stil te staan bij jezelf**. Waar ben je fier over en/of waar krijg je complimenten over? Noteer **5 eigenschappen van jezelf**. Let wel, deze moeten niet gelinkt zijn aan je job. Hieronder zijn enkele eigenschappen weergegeven ter inspiratie. Je mag uiteraard ook positieve kenmerken noteren die niet in het lijstje staan.

1.

2.

3.

4.

5.

6. Talenten: waar ik goed in ben en wat ik graag doe

We zijn er bijna! Bij de vorige vraag heb je enkele persoonlijk kenmerken opgesomd van jezelf. Nu gaan we echter nog een stapje verder door dieper in te gaan op je talenten. Talenten zijn alle dingen die je graag doet en/of je goed kan. Was jij bijvoorbeeld altijd de primus bij Nederlands door je vlotte pen? Of vind je schrijven heel leuk? Noteer hieronder **5 van je talenten**. Deze talenten hoeven helemaal niet gerelateerd te zijn aan je job.

1.

2.

3.

4.

5.

7. Motivatoren: wat mij motiveert

Tot slot vragen wij je om eens na te denken over wat je motiveert om naar het werk te gaan en waar jij belang aan hecht in het leven. Hiermee bedoelen we zaken die je gelukkig maken en jouw 'brandstof' zijn om te gaan werken. Word je bijvoorbeeld blij van een goed loon? Of krijg je veel voldoening omdat je andere mensen kan verder helpen in je job? Denk eens na welke **zaken ervoor zorgen dat je je job graag doet** (ze hoeven momenteel niet aanwezig te zijn). Noteer de 5 belangrijkste.

1.

2.

3.

4.

5.

Dit was het einde van de opdracht. Dit alles heeft je waarschijnlijk aan het denken gezet. Je hebt twee dagen de tijd om deze fase te doorlopen dus ga gerust nog eens terug naar één van de opdrachtjes wanneer je nog aanvullingen wilt maken. Op basis van al deze input zullen we komende zondag en/of maandag je persoonlijk job crafting plan samen met jou gaan opstellen. Alvast bedankt voor je medewerking en een fijn weekend toegewenst!

Wave 3

Fase 3: Opstellen job crafting plan: formuleren van 4 haalbare doelstellingen

Beste deelnemer,

Vandaag is het zo ver! Je gaat je eigen job crafting plan opstellen. Hierbij gaan we samen met jou 4 haalbare doelen formuleren op basis van de antwoorden die je vrijdag hebt gegeven. Deze doelen zal je dan **stap voor stap** gedurende deze en volgende week trachten te realiseren.

Bij het opstellen van de doelen ga je gebruik maken van de **SMART-methode.** De uitleg hierover kan je terugvinden in onderstaande figuur. *Je kan deze best grondig bekijken, want je zal deze SMART-methode zo dadelijk zelf toepassen.*

Een voorbeeld van een doelstelling volgens de SMART-methode kan zijn:

"*In de volgende werkweek (tijdsgebonden) wil ik feedback vragen over het verslag dat ik vorige maand maakte aan mijn directe collega Nathalie (specifiek) en haar zeggen dat zij mij ook altijd om raad mag vragen.*" Het gaat hier om slechts één collega wat het doel realistischer maakt dan een heel team van collega's. Het doel is meetbaar aangezien je aan het einde van de week effectief kan evalueren of je Nathalie hierover aangesproken hebt en of je feedback van haar gekregen hebt. Of een doel aanvaardbaar is, dat bepaal je natuurlijk zelf. Doordat je het doel zelf formuleert zal dit ongetwijfeld het geval zijn.

Nu gaan we stap voor **stap vier doelen opstellen via de SMART-methode. Bij de eerste drie doelen zal er telkens worden gefocust op één van de verschillende job crafting technieken. De job crafting techniek van het vierde doel zal je zelf mogen kiezen.** Dit moet wel een techniek zijn die gebruikt is bij één van de eerste 3 doelen. Kortom, de doelen zullen op deze manier worden samengesteld:

Elke week zal je twee **doelen** moeten uitvoeren, dus **2 deze week en 2 volgende week**. Je mag kiezen welke je wanneer wilt verwezenlijken. **Elke vrijdag** (dus aanstaande en volgende week vrijdag) zal er een kort **opvolgingsmoment** zijn in de vorm van enkele vraagjes.

Bij het opstellen van de doelen is het belangrijk om na te denken over de invloed dat jouw doel kan hebben op jezelf en op je omgeving (collega's, klanten, leidinggevende, medewerkers,…). Veranderingen die je aanbrengt en positief zijn voor jezelf kunnen immers negatieve gevolgen teweegbrengen voor anderen. Dit is echter niet de bedoeling van job crafting. **We moedigen je dan ook aan om alleen doelen te formuleren die géén negatieve gevolgen hebben voor je omgeving.**

Tot zover de theorie. Dan ben je nu klaar voor de praktijk!

Als alles duidelijk is kunnen we van start gaan.

Doelstelling 1: Wat ik graag doe

Via dit doel ga je een (voor jou) leuke taak intensiever uitoefenen of een nieuwe taak toevoegen aan je takenpakket. Om dit doel op te stellen vragen we je om het volgende stappenplan te volgen:

1. Bekijk het lijstje van de leuke taken in je job en denk hierbij na welke taak je hiervan het leukst vindt.
2. Bekijk jouw persoonlijke kenmerken, talenten en motivatoren en denk hierbij na welke nieuwe taak je zou kunnen uitoefenen op basis van je antwoorden.
3. Kies wat je gaat doen: een bestaande (leuke) taak in meerdere mate uitoefenen, een geheel nieuwe taak toevoegen, of een bestaande taak aanpassen.

<u>Indien je een bestaande taak in meerdere mate gaat uitoefenen</u>:

4. Denk na of je deze taak intensiever (frequenter, langere tijd of diepgaander) kan uitvoeren in je job zonder dat dit een negatieve invloed heeft op je omgeving. Dit kan bijvoorbeeld door andere taken sneller uit te voeren zodat er meer tijd vrijkomt om deze taak uit te oefenen. *Opmerking: indien je deze taak niet in meerdere mate kan uitvoeren, kies je een taak waarbij je denkt dat dit wel kan.*
5. Bedenk hoe je deze taak concreet intensiever kan uitvoeren.
6. Kies wanneer je dit doel wilt bereiken (week 1 of week 2).
7. Noteer het doel volgens de SMART-methode. Zorg dus vooral dat het haalbaar (realistisch) en voldoende specifiek is en dat je het na een week kan evalueren. *Indien gewenst, klik op de rode pijltjes onderaan om terug te gaan naar de pagina met uitleg over de SMART methode.*

<u>Indien je een nieuwe taak wilt toevoegen of een bestaande aanpassen:</u>

4. Denk na hoe je deze nieuwe taak concreet kan uitvoeren of de bestaande aanpassen zonder dat dit negatieve gevolgen heeft voor je omgeving. Stel jezelf hierbij enkele vragen zoals waar?, wanneer?, hoe?,…
5. Kies wanneer je dit doel wilt bereiken (week 1 of week 2).
6. Noteer het doel volgens de SMART-methode. Zorg dus vooral dat het haalbaar (realistisch) en voldoende specifiek is en dat je het na een week kan evalueren. *Indien gewenst, klik op de rode pijltjes onderaan om terug te gaan naar de pagina met uitleg over de SMART methode.*

Doelstelling 1:

_____

_____

_____

Doelstelling 2: Door welke relaties ik mij beter voel in mijn job

Via dit doel ga je focussen op de sociale relaties in je job. Je gaat ofwel een reeds bestaande relatie intensiever maken ofwel een geheel nieuwe relatie aangaan.

1. Bekijk het lijstje van je huidige sociale relaties.
2. Bekijk tevens je persoonlijke kenmerken en drijfveren.

3. Maak een keuze: ga je een bestaande relatie intensiever maken, of ga je een nieuwe relatie aangaan, of iets uitproberen waar je nieuwe contacten kan leggen (op basis van het lijstje van relaties en/of op basis van jouw persoonlijke kenmerken en drijfveren).

Indien je een bestaande relatie intensiever wilt maken:

4. Kies een element dat je hebt genoteerd in het lijstje van sociale relaties.
5. Denk na of je dit kan versterken/intensiever maken zonder een negatieve invloed teweeg te brengen op je omgeving.
6. Bedenk hoe je dit dan concreet kan uitvoeren.
7. Kies wanneer je dit doel wilt bereiken (week 1 of week 2).
8. Zorg ervoor dat het doel haalbaar is.
9. Noteer de doelstelling volgens de SMART-methode.

Indien je een nieuwe relatie wilt toevoegen:

4. Denk na hoe je (een) nieuwe relatie(s) kunt aangaan zonder een negatieve invloed teweeg te brengen op je omgeving. Stel jezelf hierbij enkele vragen zoals waar?, wanneer?, hoe?, met wie?,… Doe dit eventueel op basis van je persoonlijke kenmerken en drijfveren. Veel mensen vinden het fijn om contact te leggen met mensen met gelijkaardige kenmerken, drijfveren of waarden.
5. Kies wanneer je dit doel wilt bereiken (week 1 of week 2).
6. Zorg ervoor dat het doel haalbaar is.
7. Noteer het doel volgens de SMART-methode.

Doelstelling 2:

_____

_____

_____

Doelstelling 3: Door welke elementen ik mij beter voel in mijn job

Voor het maken van dit doel ga je focussen op specifieke elementen in je professionele- of privéleven die je beter doen voelen in je job. Zoals in de eerste fase reeds werd uitgelegd, bestaan deze elementen enerzijds uit job kenmerken zoals autonomie, afwisseling en verantwoordelijkheid en anderzijds uit contextuele elementen zoals de werkomgeving, de werktijd en de interactie tussen werk en privé. In dit doel kan je ofwel bepaalde job kenmerken versterken ofwel contextuele veranderingen aanbrengen. Zo zou je bijvoorbeeld je werktijd efficiënter kunnen gebruiken door een bepaalde actie te ondernemen.

1. Maak een keuze: ga je focussen op een bepaald job kenmerk of ga je de werkcontext veranderen?

Indien je kiest voor te focussen op een bepaald job kenmerk:

2. Bekijk het lijstje van de door jou aangegeven job kenmerken.

3. Denk na welke van deze zaken je hiervan het belangrijkste vindt. Doe dit op basis van je persoonlijke kenmerken en drijfveren.
4. Denk na of je dit kenmerk kan versterken in je job zonder een negatieve invloed teweeg te brengen op je omgeving.
5. Bedenk hoe je dit concreet kan doen.
6. Kies wanneer je dit doel wilt bereiken (week 1 of week 2).
7. Zorg ervoor dat het doel haalbaar is.
8. Noteer het doel volgens de SMART-methode.

Indien je kiest voor het veranderen van de werkcontext:

2. Wat ga je veranderen: de werkplek, de werktijd of privézaken die je werk vergemakkelijken of voldoening geven waardoor je liever en beter werkt?
3. Denk na welke actie deze verandering kan mogelijk maken zonder een negatieve invloed teweeg te brengen op jouw omgeving.
4. Bedenk hoe je het concreet kan aanpakken.
5. Kies wanneer je het doel wilt bereiken (week 1 of week 2).
6. Zorg ervoor dat het doel haalbaar is.
7. Noteer het doel volgens de SMART-methode.

Doelstelling 3:

_____

_____

_____

Doelstelling 4: keuze

Nog één laatste en we zijn er! Hier heb je de keuze. Je kan kiezen uit één van de voorgaande job crafting technieken. Heb je bijvoorbeeld bij doelstelling 1 gekozen om een reeds bestaande taak in meerdere mate uit te voeren, maar zou je ook graag een nieuwe taak toevoegen? Of wil je naast doelstelling 2 nog een ander doel dat betrekking heeft op sociale relaties in je job? Dan kan je dat hier doen. Ga opnieuw te werk op basis van het stappenplan bij de bijhorende methode. *Ook hier kan je de pijltjes gebruiken om terug te gaan.*

Doelstelling 4:

_____

_____

_____

Dit was het einde van deze fase. Nu ben je helemaal klaar om echt te gaan knutselen en je job persoonlijker te maken. Kijk nog eens goed naar de doelen die je voor deze week bepaald hebt. We wensen je veel succes en plezier bij het realiseren ervan. Bedankt, en tot vrijdag!

Wave 4

Fase 4: Terugkoppeling doelstellingen: hoe was dit? (week 1)

Beste deelnemer,

Je hebt inmiddels je eerste interventieweek achter de rug waarin je twee job crafting doelen plande uit te voeren. Nu gaan we bekijken hoe dit is geweest.

Wat zijn de twee doelstellingen die je deze week moest uitvoeren?

Doelstelling 1:

_____

_____

_____

Doelstelling 2:

_____

_____

_____

Heb je afgelopen week door verlof of ziekte minder dan 2 dagen gewerkt?

O ja

O nee

Is doelstelling 1 gelukt?

Indien ja: Hoe heb je dat concreet aangepakt? Het kan interessant zijn om hierover eens na te denken zodat je dit later opnieuw kan toepassen. Indien nee: Bedenk eens hoe dit komt en of je ervoor kan zorgen dat het je volgende week (of later) wel lukt.

_____

_____

_____

Is doelstelling 2 gelukt?

Indien ja: Hoe heb je dat concreet aangepakt? Het kan interessant zijn om hierover eens na te denken zodat je dit later opnieuw kan toepassen. Indien nee: hoe komt dit?

_____

_____

_____

Indien nee: Bedenk eens hoe dit komt en of je ervoor kan zorgen dat het je volgende week (of later) wel lukt.

_____

_____

_____

Hebben deze doelstellingen het beeld dat je hebt van je job veranderd? Geef je m.a.w. nu een andere betekenis aan je job dan voordien? Waarom wel/niet?

_____

_____

_____

Tot zover de terugkoppeling. Nog veel succes bij het knutselen en tot volgende week!

Wave 5

Fase 5: Terugkoppeling doelstellingen: hoe was dit? (week 2)

Beste deelnemer,

Je hebt inmiddels de laatste interventieweek achter de rug waarin je opnieuw twee job crafting doelen hebt uitgevoerd. Nu gaan we voor een laatste keer bekijken hoe dit is geweest.

Wat zijn de twee doelstellingen die je deze week moest uitvoeren?

Doelstelling 3:

_____

_____

_____

Doelstelling 4:

_____

_____

_____

Heb je afgelopen week door verlof of ziekte minder dan 2 dagen gewerkt?

O ja

O nee

Is doelstelling 3 gelukt?

Indien ja: Hoe heb je dat concreet aangepakt? Het kan interessant zijn om hierover eens na te denken zodat je dit later opnieuw kan toepassen. Indien nee: Bedenk eens hoe dit komt en of je ervoor kan zorgen dat het je volgende week (of later) wel lukt.

_____

_____

_____

_____

Is doelstelling 4 gelukt?

Indien ja: Hoe heb je dat concreet aangepakt? Het kan interessant zijn om hierover eens na te denken zodat je dit volgende week opnieuw kan toepassen. Indien nee: Bedenk eens hoe dit komt en of je ervoor kan zorgen dat het je volgende week (of later) wel lukt.

_____

_____

_____

Heb je intussen nog meer plannen gemaakt of eerdere doelen aangepast?

_____

_____

_____

Hebben deze doelstellingen het beeld dat je hebt van je job veranderd? Denk je m.a.w. nu een anders na over je job dan voordien? Waarom wel/niet?

_____

_____

_____

Waarom zal je in de toekomst al dan niet verder gebruik maken van job crafting?

_____

_____

_____

Tot zover de laatste terugkoppeling. Nog veel knutselplezier toegewenst in de toekomst! Over twee weken zullen we je vragen opnieuw een korte enquête in te vullen. **Ook (en vooral) deze laatste stap is cruciaal voor ons onderzoek**. Toch willen wij (Lorenz en Rein) je alvast bedanken voor je medewerking tot nu toe aan het onderzoek. Na afloop bezorgen we je ook nog wat nuttige tips en contacten om verder aan de slag te gaan en je hierin verder te laten begeleiden.

Bijlage 2: Pretest

Welkom en bedankt voor je deelname aan dit onderzoek van de KU Leuven!

Deze eerste vragenlijst bevat **algemene vragen omtrent je werk en thuissituatie** en peilt naar jouw beleving van de **combinatie van werk en privé**. Het invullen van de vragenlijst zal ongeveer **15 minuten** duren *(dit is moeilijk in te schatten omdat het sterk verschilt tussen deelnemers)*. Deze vragenlijst is een eerste fase van een studie waarin we bestuderen of de werk-leven combinatie verbeterd kan worden door zelf een aantal kleine aanpassingen te doen in je situatie. Dit betekent concreet dat we je in deze periode via e-mail zullen contacteren, informatie zullen geven en vragen om over een aantal zaken na te denken en uit te proberen. We zullen doorheen die periode **in totaal ongeveer 80 minuten** van je tijd vragen over een periode van 4 a 6 weken (afhankelijk van de groep waarin je belandt).

De studie is gericht op vrouwelijke werknemers die **minstens 4/5de werken** (in meeste contracten betekent dat 32 uur per week). Een vereiste om deel te nemen aan deze studie is dat je ouder bent van één of meer inwonende kinderen jonger dan 18 jaar.

Deelname aan deze vragenlijst is geheel **vrijwillig** en jouw gegevens zullen volledig **vertrouwelijk en anoniem** (conform de privacywet - zie onder) behandeld worden. Ze worden enkel door de (hieronder vermelde) onderzoekers gebruikt. Je e-mailadres wordt na de dataverzameling onmiddellijk verwijderd.

De resultaten van dit onderzoek zullen enkel worden gebruikt voor **wetenschappelijke doeleinden**, zoals artikelen in wetenschappelijke tijdschriften en presentaties op congressen. De resultaten zullen enkel samengevoegd (over de hele groep deelnemers) gepresenteerd worden, nooit wordt er individuele informatie vrijgegeven. Je wordt na afloop van de studie op de hoogte gebracht van de belangrijkste bevindingen en krijgt doorheen het onderzoek steeds inzage in je eigen traject.

We willen je vragen deze eerste vragenlijst **alleen in te vullen**, zonder dat anderen er bij zijn. Er zijn **geen juiste of onjuiste antwoorden**. We zijn steeds geïnteresseerd in je persoonlijk en spontane mening. Al te lang nadenken over je antwoord is dus niet nodig.

Bij vragen kan je altijd contact opnemen met de onderzoekers onder leiding van Prof. Dr. Rein De Cooman via lorenz.verelst1@student.kuleuven.be en dries.tormans@student.kuleuven.be of met de ethische commissie via smec@kuleuven.be.

Indien je opmerkingen hebt bij de studie kan je deze aan het einde achterlaten.

We willen benadrukken dat de Privacywet van 8 december 1992 (gewijzigd op 26 februari 2003), die het verwerken van persoonlijke gegevens reglementeert, onverminderd van toepassing is op de volledige vragenlijst. Alle verzamelde informatie zal uitsluitend in het kader van de doelstellingen van dit onderzoek gebruikt worden. De gegevens worden geregistreerd in één of meer bestanden. De onderzoekers zijn houder van de bestanden. Je kan steeds inzage vragen van deze data. Indien blijkt dat de informatie onjuist, onvolledig of niet (meer) relevant is, kan je om de verbetering of verwijdering ervan vragen.

KLIK OP JA ALS JE DIT GELEZEN HEBT EN AKKOORD GAAT OM DEEL TE NEMEN.
O JA, ik heb de introductie gelezen en ga akkoord deel te nemen aan dit onderzoek.

Hieronder nog wat praktische toelichting:

De vragenlijst bestaat uit 5 delen De balk onderaan de pagina geeft weer hoe ver je staat met het invullen van de vragenlijst; De twee pijlen onderaan de pagina laten toe om terug te keren en verder te gaan; De bevraging kan op elk moment onderbroken worden en later worden verdergezet. Dit doe je door de link in je e-mail opnieuw aan te klikken.

Deel 1/5: Persoonlijke achtergrondinformatie

In deze sectie wordt gepeild naar een aantal persoonlijke gegevens. Je hoeft deze vragen slechts éénmaal te beantwoorden doorheen het volledige onderzoek. Deze gegevens zullen enkel gebruikt worden om achteraf na te gaan of de algemene conclusies van dit onderzoek onverminderd opgaan voor alle respondenten, dan wel of deze conclusies afhangen van persoonskenmerken zoals bv. leeftijd en opleidingsniveau.

Welke arbeidssituatie is op jou van toepassing?

- ○ Je hebt een vaste betrekking of een contract van onbepaalde duur
- ○ Je werkt met een contract voor bepaalde duur of een proefcontract
- ○ Je bent tewerkgesteld door een uitzendbureau (tijdelijk werk, uitzendcontract)
- ○ Je werkt als zelfstandige
- ○ Overige:

Werk je voltijds of deeltijds?

- ○ Voltijds
- ○ Deeltijds, aan 50% of meer van een voltijdse betrekking
- ○ Deeltijds, aan minder dan 50% van een voltijdse betrekking

Wat is je beroep? Ik ben...

_____

Welk soort functie bekleed je?

- ○ Uitvoerend/administratief (vb. administratief bediende)
- ○ Professionele medewerker (vb. consulent, stafdienst, expertrol)
- ○ Management/beheer (vb. leidinggevende functie)

Is dit je eerste betaalde job? Gelieve <u>geen</u> rekening te houden met eventuele studentenjobs bij het beantwoorden van deze vraag.

- ○ Ja
- ○ Nee

Ben je een man of een vrouw?

- ○ Man
- ○ Vrouw

In welk jaar ben je geboren?

_____

Hoe zou je je etniciteit omschrijven? Bij deze vraag zijn meerdere antwoorden mogelijk.

- ○ Belgisch
- ○ Nederlands
- ○ Frans
- ○ Italiaans
- ○ Turks
- ○ Marokkaans
- ○ Pools
- ○ Andere, namelijk:

Wat is je hoogst behaalde diplomaniveau?

- ○ Geen diploma
- ○ Lager onderwijs
- ○ Lager secundair onderwijs (3de middelbaar afgerond)
- ○ Hoger secundair onderwijs (6de of 7de middelbaar afgerond)
- ○ Professionele bachelor (hogeschool, korte type)
- ○ Academische bachelor (behaald aan hogeschool of universiteit)
- ○ Master (academische master of licentiaat, behaald aan hogeschool lange type of universiteit)
- ○ Doctoraat
- ○ Anders, namelijk:

Wat is je huidige burgerlijke staat?

- ○ Single
- ○ Gehuwd
- ○ Samenwonend
- ○ In een relatie maar noch samenwonend noch gehuwd
- ○ Gescheiden
- ○ Weduwe(naar)

Wat is je seksuele geaardheid?

- ○ Heteroseksueel
- ○ Biseksueel
- ○ Homoseksueel/Lesbisch
- ○ Zeg ik liever niet
- ○ Anders, namelijk

Indien je een partner hebt, is deze momenteel werkzaam?

- ○ Ja, voltijds
- ○ Ja, deeltijds
- ○ Nee
- ○ Ik heb geen partner

Geef aan voor hoeveel kinderen in elke leeftijdsgroep je de zorg helemaal of gedeeltelijk opneemt:

	0 1 2 3 4 5
0-5 jaar	
6-10 jaar	
11-14 jaar	
15-18 jaar	
19 jaar of ouder	

Hoeveel van deze kinderen wonen momenteel helemaal of gedeeltelijk bij jou in?

_____

Wie zorgt er voor je kind(eren) tijdens weekdagen? Bij deze vraag zijn meerdere antwoorden mogelijk.

- ○ Ik
- ○ Mijn partner
- ○ Mijn ex-partner
- ○ Mijn (schoon)familie
- ○ Kinderopvang
- ○ Oppas
- ○ School
- ○ Voor/naschoolde opvang
- ○ Anders, namelijk:

De onderstaande twee vragen gaan over de taken voor jou en/of jouw partner. Beantwoord de vragen zo goed mogelijk. Ook al is het mogelijk dat de situatie varieert, geef graag het antwoord dat het beste past.

'Hoeveel van het **onbetaalde huishoudelijke werk** doe jij (versus jouw partner)?'

De schaal gaat van 0 (Mijn partner doet alles) tot 100 (ik doe alles).

	0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100
Onbetaald huishoudelijk werk in vergelijking met jouw partner	

'Hoeveel van de **zorg voor de kinderen** (zorgen voor de kinderen, tijd doorbrengen met hen en tegemoet komen aan hun fysieke en psychologische noden) doe jij (versus jouw partner)?'

De schaal gaat van 0 (Mijn partner doet alles) tot 100 (ik doe alles).

	0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100
Zorg voor de kinderen in vergelijking met jouw partner	

Sinds wanneer werk je voor je huidige werkgever? Gelieve bij benadering maand en jaar in te vullen (vb.: Maart 2005).

_____

Sinds wanneer ben je tewerkgesteld in je huidige functie/positie? Gelieve bij benadering maand en jaar in te vullen (vb.: Mei 2012).

_____

Hoeveel werknemers telt de organisatie waarvoor je werkt? Geef je beste schatting. Gelieve uit te gaan van je organisatie als geheel (inclusief alle afdelingen, ook diegenen in het buitenland).

- ○ Minder dan 10 werknemers
- ○ Tussen 10 tot 49 werknemers
- ○ Tussen 50 tot 199 werknemers
- ○ Tussen 200 tot 499 werknemers
- ○ 500 of meer werknemers

Deel 2/5: Je beleving van je werksituatie

Deze sectie heeft betrekking op **je persoonlijke beleving van je werkomgeving**. Gelieve iedere vraag zo oprecht mogelijk te beantwoorden. We zijn niet op zoek naar één bepaald type van antwoord en er zijn dus ook geen 'betere' of 'slechtere' antwoorden.

Sommige mensen brengen veranderingen aan in hun werk of in hun job, anderen niet. In welke mate doe jij dit? Gelieve aan te geven in welke mate je akkoord gaat met de volgende uitspraken door het best passende cijfer aan te duiden.

	Helemaal **niet** akkoord	.	.	.	.	.	Helemaal akkoord
Je brengt zelf veranderingen aan in je job zodat je je beter voelt.	O	O	O	O	O	O	O
Je past je job aan zodat deze beter past bij je.	O	O	O	O	O	O	O
Je brengt zelf veranderingen aan in je job zodat je beter kan werken.	O	O	O	O	O	O	O
Je past je job aan zodat deze beter aansluit bij wat je belangrijk vindt.	O	O	O	O	O	O	O
Je brengt zelf veranderingen aan in je ruime omgeving zodat je beter kan functioneren in je job.	O	O	O	O	O	O	O

Geef aan in welke mate je akkoord gaat met volgende uitspraken door het best passende cijfer aan te duiden.

	Helemaal **niet** akkoord	.	.	.	.	.	Helemaal akkoord
Het werk dat je doet in deze job in zinvol voor jou.	O	O	O	O	O	O	O
Je jobactiviteiten zijn betekenisvol voor jou.	O	O	O	O	O	O	O
Je hebt het gevoel dat het werk dat je doet in je job waardevol is.	O	O	O	O	O	O	O

[…]

Deel 4/5: Je functioneren

We zijn er bijna!

Deze voorlaatste sectie heeft betrekking op je **persoonlijk functioneren**. Denk erom dat het bij deze vragen uitsluitend gaat om hoe je je **de laatste tijd** voelt, en dus niet om hoe je je in het verleden voelde.

Gelieve aan te geven in welke mate je akkoord gaat met de volgende uitspraken door het best passende cijfer aan te duiden.

	Helemaal **niet** akkoord	.	.	.	.	.	Helemaal akkoord
Je job belemmert de activiteiten uit je privéleven meer dan je zou willen.	O	O	O	O	O	O	O
Je werk maakt het je moeilijk om voldoende deel te nemen aan je verantwoordelijkheden en activiteiten thuis.	O	O	O	O	O	O	O
Je mist privé-activiteiten door de hoeveelheid tijd die je aan je werk besteedt.	O	O	O	O	O	O	O
Wanneer je thuiskomt van je werk, ben je vaak te uitgeput om deel te nemen aan activiteiten of verantwoordelijkheden thuis.	O	O	O	O	O	O	O
Je bent vaak zo emotioneel uitgeput wanneer je thuiskomt van het werk dat het je belemmert om thuis bij te dragen.	O	O	O	O	O	O	O
Wanneer je thuiskomt van je werk, ben je door je werk soms te gestresseerd om de dingen te doen die je graag doet.	O	O	O	O	O	O	O

Gelieve aan te geven in welke mate je akkoord gaat met de volgende uitspraken door het best passende cijfer aan te duiden.

	Helemaal **niet** akkoord	.	.	.	.	.	Helemaal akkoord
Een 'goede dag op het werk' maakt dat je thuis een betere bijdrage kan leveren.	O	O	O	O	O	O	O
De dingen die je in je werk doet, helpen je om beter om te gaan met persoonlijke en praktische zaken thuis.	O	O	O	O	O	O	O
De dingen die je in je werk doet, maken je een interessant persoon thuis.	O	O	O	O	O	O	O
De vaardigheden die je in je werk doet, zijn ook nuttig voor de dingen die je thuis moet doen.	O	O	O	O	O	O	O
Je werk helpt je verschillende gezichtspunten te begrijpen, en dit helpt je om een beter familielid te zijn.	O	O	O	O	O	O	O
Je werk helpt je kennis op te doen, en dit helpt je om een beter familielid te zijn.	O	O	O	O	O	O	O
Je werk helpt je om vaardigheden op te doen, en dit helpt je om een beter familielid te zijn.	O	O	O	O	O	O	O
Je werk brengt je in een goede stemming, en dit helpt je om een beter familielid te zijn.	O	O	O	O	O	O	O

[…]

Als je een goede reden kunt bedenken waarom we jouw antwoorden uit dit onderzoek beter niet zouden gebruiken (dat je bijvoorbeeld afgeleid was, de vragen niet hebt verstaan ,…) zou je die dan hier willen aangeven?

_____

Hartelijk dank voor je deelname!

Zonder jou zou dit onderzoek niet mogelijk zijn.

De volgende stap in het onderzoek zal je toegezonden worden op woensdag 7 maart. Die stap zal ongeveer 15 minuten tijd in beslag nemen.

Indien je vragen of opmerkingen hebt, kan je die hier kwijt. Waren er, bijvoorbeeld, momenten dat je het gevoel had dat jouw antwoord niet tussen de mogelijkheden stond?

_____

Bijlage 3: Posttest

WELKOM TERUG en bedankt voor je deelname aan dit onderzoek van de KU Leuven!

Deze vragenlijst is korter dan de vorige en zal ongeveer **10 minuten** van je tijd vragen.

Ook nu kan je rekenen op volledige **vertrouwelijkheid** (conform de privacywet) en vragen we je om de vragenlijst **alleen in te vullen**, zonder dat anderen er bij zijn. Er zijn geen juiste of onjuiste antwoorden. We zijn steeds geïnteresseerd in je persoonlijke en **spontane mening**. Al te lang nadenken over je antwoord is dus niet nodig.

Bij vragen kan je altijd contact opnemen met de onderzoekers onder leiding van Prof.dr. Rein De Cooman via lorenz.verelst1@student.kuleuven.be of met de ethische commissie via smec@kuleuven.be.

Indien je opmerkingen hebt bij de studie kan je deze aan het einde achterlaten.

Hieronder nog wat **praktische toelichtingen**:

De vragenlijst bestaat uit 5 delen. De balk onderaan de pagina geeft weer hoe ver je staat met het invullen van de vragenlijst; De twee pijlen onderaan de pagina laten toe om terug te keren en verder te gaan; De bevraging kan op elk moment onderbroken worden en later worden verdergezet. Dit doe je door de link in je e-mail opnieuw aan te klikken.

Deel 1/5: persoonlijke achtergrondinformatie

In deze sectie peilen we naar belangrijke zaken die zich de **afgelopen maand** hebben voorgedaan.

Zijn er ingrijpende dingen veranderd (die je niet zelf in gang gezet hebt) in je werkomgeving de afgelopen maand (vb.: functiewijziging, overname bedrijf)?

- ○ Ja:
- ○ Ja er zijn dingen veranderd, maar dit heeft geen gevolgen gehad voor mij:
- ○ Nee er is niets bijzonders gebeurd

Zijn er ingrijpende dingen veranderd in je privéomgeving de afgelopen maand (vb.: ernstige ziekte, verhuis)?

- ○ Ja:
- ○ Ja er zijn dingen veranderd, maar dit heeft geen gevolgen gehad voor mij:
- ○ Nee er is niets bijzonders gebeurd

Deel 2/5: Je beleving van je werksituatie

Deze sectie heeft betrekking op je beleving van je werkomgeving in de **afgelopen maand**. Gelieve iedere vraag zo oprecht mogelijk te beantwoorden. We zijn niet op zoek naar één bepaald type van antwoord en er zijn dus ook geen ‘betere’ of ‘slechtere’ antwoorden.

Sommige mensen brengen veranderingen aan in hun werk of in hun job, anderen niet. In welke mate heb jij dit de afgelopen maand gedaan? Gelieve aan te geven in welke mate je akkoord gaat met de volgende uitspraken door het best passende cijfer aan te duiden.

	Helemaal **niet** akkoord	.	.	.	.	.	Helemaal akkoord
Je bracht zelf veranderingen aan in je job zodat je je beter voelt.	O	O	O	O	O	O	O
Je paste je job aan zodat deze beter past bij je.	O	O	O	O	O	O	O
Je bracht zelf veranderingen aan in je job zodat je beter kan werken.	O	O	O	O	O	O	O
Je paste je job aan zodat deze beter aansluit bij wat je belangrijk vindt.	O	O	O	O	O	O	O
Je bracht zelf veranderingen aan in je ruime omgeving zodat je beter kan functioneren in je job.	O	O	O	O	O	O	O

Geef aan in welke mate je akkoord gaat met de volgende uitspraken als je terugdenkt aan de afgelopen maand door het best passende cijfer aan te duiden.

	Helemaal **niet** akkoord	.	.	.	.	.	Helemaal akkoord
Het werk dat je doet in deze job in zinvol voor jou.	O	O	O	O	O	O	O
Je jobactiviteiten zijn betekenisvol voor jou.	O	O	O	O	O	O	O
Je hebt het gevoel dat het werk dat je doet in je job waardevol is.	O	O	O	O	O	O	O

[…]

Deel 4/5: Je functioneren

We zijn er bijna!

Deze voorlaatste sectie heeft betrekking op je persoonlijk functioneren de **afgelopen maand**. Denk erom dat het bij deze vragen uitsluitend gaat om hoe je je de afgelopen maand voelde, en dus niet om hoe je je in het algemeen voelt.

Gelieve aan te geven in welke mate je akkoord gaat met de volgende uitspraken als je terugdenkt aan de afgelopen maand door het best passende cijfer aan te duiden.

	Helemaal **niet** akkoord	.	.	.	.	.	Helemaal akkoord
Je job belemmerde de activiteiten uit je privéleven meer dan je wilde.	O	O	O	O	O	O	O
Je werk maakte het je moeilijk om voldoende deel te nemen aan je verantwoordelijkheden en activiteiten thuis.	O	O	O	O	O	O	O
Je miste privé-activiteiten door de hoeveelheid tijd die je aan je werk besteedde.	O	O	O	O	O	O	O
Wanneer je thuiskwam van je werk, was je vaak te uitgeput om deel te nemen aan activiteiten of verantwoordelijkheden thuis.	O	O	O	O	O	O	O
Je was vaak zo emotioneel uitgeput wanneer je thuiskwam van het werk dat het je belemmerde om thuis bij te dragen.	O	O	O	O	O	O	O
Wanneer je thuiskwam van je werk, was je door je werk soms te gestresseerd om de dingen te doen die je graag doet.	O	O	O	O	O	O	O

Terugdenkend aan de afgelopen maand:

	Helemaal **niet** akkoord	.	.	.	.	.	Helemaal akkoord
Een 'goede dag op het werk' maakte dat je privé een betere bijdrage kon leveren.	O	O	O	O	O	O	O
De dingen die je in je werk deed, hielpen je om beter om te gaan met persoonlijke en praktische zaken in je privéleven.	O	O	O	O	O	O	O
De dingen die je in je werk deed, maakten je een interessant persoon in je privéleven.	O	O	O	O	O	O	O
De vaardigheden die je in je werk gebruikte, waren ook nuttig voor de dingen die je privé moest doen.	O	O	O	O	O	O	O
Je werk hielp je om verschillende gezichtspunten te begrijpen, en dit hielp je om een beter familielid, vriend of kennis te zijn.	O	O	O	O	O	O	O
Je werk hielp je om kennis op te doen, en dit hielp je om een beter familielid, vriend of kennis te zijn.	O	O	O	O	O	O	O
Je werk hielp je om vaardigheden op te doen, en dit hielp je om een beter familielid, vriend of kennis te zijn.	O	O	O	O	O	O	O
Je werk bracht je in een goede stemming, en dit hielp je om een beter familielid, vriend of kennis te zijn.	O	O	O	O	O	O	O

[…]

Hoe heb je de interventie (het nadenken over jezelf, stellen en uitproberen van doelen) beleefd? Wat heeft de interventie met jou gedaan?

_____

Mogen we je in het kader van onderzoek op een later moment opnieuw contacteren met de vraag deel te nemen aan één van onze studies of een vervolg van deze studie?

- ○ Ja
- ○ Nee, liever niet.

Als je een goede reden kunt bedenken waarom we jouw antwoorden uit dit onderzoek beter niet zouden gebruiken (doordat je bijvoorbeeld afgeleid was, de vragen niet hebt verstaan ,…) zou je die dan hier willen aangeven?

Hartelijk dank voor je deelname! Zonder jou zou dit onderzoek niet mogelijk zijn.

Aangezien deze studie een belangrijk en persoonlijk topic betreft beseffen wij dat de studie ook bij jou een aantal vragen opgeroepen kan hebben. Wij willen je aanmoedigen om niet te blijven zitten met deze vragen en verwijzen je graag door naar een aantal experten in het veld die eveneens betrokken waren bij de opzet van deze interventie. Zij zijn op de hoogte van de studie en de stappen die je reeds doorlopen hebt en helpen je graag verder met diepgaandere of andere loopbaanvragen.

- Gegevens expert 1
- Gegevens expert 2
- Gegevens expert 3

Uiteraard kan je ook te allen tijde contact opnemen met de onderzoekers (rein.decooman@kuleuven.be en lorenz.verelst1@student.kuleuven.be) of met de ethische commissie (smec@kuleuven.be) met vragen betreffende je deelname.

Indien je vragen of opmerkingen hebt, kan je die hier kwijt. Waren er, bijvoorbeeld, momenten dat je het gevoel had dat jouw antwoord niet tussen de mogelijkheden stond?

Persbericht

KU Leuven | Faculty of Economics and Business
Campus Antwerpen
Korte Nieuwstraat 33 | 2000 Antwerpen
www.feb.kuleuven.be

PERSBERICHT

18/05/2018
Voor onmiddellijke vrijgave

Stimuleer werknemers om job persoonlijker te maken via zelfbegeleidingstraject

Werknemers kunnen zelf hun job persoonlijker maken. Werkgevers kunnen op hun beurt de werknemers stimuleren om dit te doen door ze een online zelfbegeleidingstraject aan te bieden. De invloed van dit online zelfbegeleidingstraject op het gedrag van de werknemers is het onderwerp van een masterproef aan de KU Leuven.

Het online zelfbegeleidingstraject stelt werknemers instaat om stapsgewijs te leren hoe ze hun job kunnen aanpassen aan hetgeen ze goed kunnen en hetgeen ze graag doen. Bovendien stelt het onderzoek dat jobs die aansluiten bij de persoonlijke voorkeuren eveneens als betekenisvoller worden ervaren. Betekenisvolle jobs gaan op hun beurt gepaard met een energierijk gevoel op de werkvloer.

Gedeelde verantwoordelijkheid

Een energierijk gevoel op de werkvloer komt zowel de werknemer als de werkgever ten goede. Bijgevolg hebben werkgevers er alle baat bij om een aangename werkplek te creëren. Het welzijn op het werk is dan ook een gedeelde verantwoordelijkheid tussen werknemers en werkgevers. Hierbij is het online zelfbegeleidingstraject een handige tool voor werkgevers. Traditionele vormen van begeleiding en coaching zijn namelijk veelal duur en tijdrovend voor organisaties, terwijl dit bij een zelfbegeleidingstraject niet het geval is. Hierdoor is een zelfbegeleidingstraject eveneens een interessant instrument vanuit de bedrijfseconomische context.

Wat houdt zo'n online zelfbegeleidingstraject in?

Het zelfbegeleidingstraject bestaat uit verschillende fasen. Zo krijgen werknemers ten eerste een uiteenzetting van de gangbare methoden om aanpassingen aan te brengen in de job. Vervolgens moeten werknemers stilstaan bij zichzelf en meer specifiek bij datgene wat ze graag doen of goed kunnen. Ten derde stellen de werknemers, op basis van hun antwoorden uit de voorgaande fasen, hun eigen doelstellingen op betreffende de veranderingen die ze willen aanbrengen in hun job. Tot slot evalueert de werknemer zichzelf over het al dan niet behalen van deze doelstellingen.

Betere werk-privébalans?

Ten slotte stelt het onderzoek dat mensen die een energierijk gevoel ervaren op het werk eveneens meer energie ter beschikking hebben in het privéleven. Energie op het werk geeft met andere woorden energie in het privéleven en/of omgekeerd. Dit is ook vanuit de maatschappelijke context een interessante bevinding, aangezien dit kan leiden tot een betere werk-privébalans. Over dit laatste heeft het onderzoek echter geen doorgrond bewijsmateriaal gevonden.

---------- EINDE PERSBERICHT ----------

Over KU Leuven

De KU Leuven is een onderwijs- en onderzoeksinstelling waarbij innovatie en kwaliteit centraal staan. Met bijna 58 000 studenten en als een van de oudste universiteiten van Europa is de KU Leuven thuis in vrijwel elk onderzoeksdomein. Deze onderzoeksdomeinen zijn ingedeeld in drie groepen: Humane Wetenschappen, Wetenschap & Technologie en Biomedische Wetenschappen. De faculteit Economie en bedrijfswetenschappen maakt deel uit van de groep Humane wetenschappen en bestaat uit meerdere campussen en verschillende departemeten. Bovendien ontving deze faculteit het EQUIS-label. Meer informatie is beschikbaar op volgende website: https://www.kuleuven.be/over-kuleuven

Voor meer informatie betreffende het onderzoek, contacteer:

Lorenz Verelst
lorenz.verelst1@student.kuleuven.be

FACULTEIT ECONOMIE EN BEDRIJFSWETENSCHAPPEN
CAMPUS CAROLUS ANTWERPEN
KORTE NIEUWSTRAAT 33
2000 ANTWERPEN
TEL. + 32 3 201 18 40
FEB.ANTWERPEN@KULEUVEN.BE