

Kan een online tool werkenden met een arbeidshandicap helpen bij job crafting?

Bart Moens, Charlotte Claes, Wim Peersman - Odisee hogeschool Brussel

Claes, C., Moens, B., & Peersman, W. (2022). *Kan een online tool personen met een handicap ondersteunen bij het kunnen, durven en willen job craften?* (Onderzoeksrapport in kader van het ESF-project 'Disability Inclusive Job Crafting'). Odisee hogeschool Brussel.

ABSTRACT

Een werkbare job is niet vanzelfsprekend voor wie een arbeidshandicap heeft. Maatwerk kan hier een oplossing zijn. Maatwerk houdt in dat het werk en de werkomstandigheden aangepast worden aan de individuele sterktes, voorkeuren en behoeftes van medewerkers met en zonder arbeidshandicap. Uiteraard hebben werkgevers hierin een belangrijke verantwoordelijkheid, maar dat neemt niet weg dat medewerkers zelf ook proactief initiatief kunnen nemen in het passend maken van hun werk. Dergelijk gedrag kennen we als job crafting. Uit onderzoek van Brucker en Sundar (2020) blijkt dat mensen met een arbeidshandicap, in vergelijking met mensen zonder arbeidshandicap, weinig aan job crafting doen. Deze onderzoekers roepen op om instrumenten te ontwikkelen die mensen met een arbeidshandicap toelaten om met job crafting aan de slag te gaan, en zodoende meer eigen regie te krijgen over hun werk en loopbaan. Met het ESF-project 'Disability Inclusive Job Crafting' hebben we gehoor gegeven aan deze oproep. We hebben een online tool - de JOS-app - ontwikkeld die mensen met een arbeidshandicap middels micro-interventies ondersteunt bij job crafting, en dit vervolgens in de praktijk getest. Hierbij hebben we onderzocht in welke mate de tool het job crafting gedrag bevordert en zodoende leidt tot meer jobtevredenheid en een hogere ervaren inzetbaarheid. Uit ons onderzoek kunnen we besluiten dat het gebruik van de JOS-app bijdraagt tot het verhogen van job crafting gedrag bij mensen met een arbeidshandicap. Op het vlak van jobtevredenheid en employability zien we na het gebruik van de JOS-app (nog) geen onmiddellijke verbetering.

Iets meer dan 600 000 Vlamingen, wat overeenkomt met 14,3% van de bevolking tussen 15 en 64 jaar ofwel ongeveer één Vlaming op zeven, ondervinden hinder bij het werken of in hun dagelijks leven door een handicap of een langdurig gezondheidsprobleem. In 2021 bedroeg de werkzaamheidsgraad van mensen met hinder door een handicap, aandoening of ziekte (20-64 jaar) 49,2%. Het verschil met de gehele groep van 20- tot 64-jarigen (75,3%) is groot: de kloof in werkzaamheid bedraagt maar liefst 26,1 procentpunt (Vandenberghé & Vansteenkiste, 2021). De overheid levert vandaag heel wat inspanningen om deze kloof te verkleinen en richt zich daarbij voornamelijk op het activeren van deze groep. Mensen met een arbeidshandicap aan een job helpen, is belangrijk en noodzakelijk. Minstens even belangrijk en noodzakelijk is ervoor zorgen dat zij in een passende, kwaliteitsvolle en duurzame job aan de slag zijn en kunnen blijven. Dat blijkt vandaag niet altijd het geval (Bourdeaud'hui et al., 2021). Werkgevers zijn in deze aan zet, bijvoorbeeld door maatgericht te werken en werkaanpassingen of extra ondersteuning aan te bieden.

Zij kunnen hierbij beroep doen op de bestaande bijzondere tewerkstellingsondersteunende maatregelen vanuit de overheid. Werknemers kunnen echter ook zelf initiatief nemen om hun werk beter te laten aansluiten bij hun talenten, mogelijkheden en noden. Dergelijk zelf-geïnitieerd gedrag kennen we als *job crafting* (Wrzesniewski & Dutton, 2001).

Uit onderzoek van Brucker en Sundar (2020) blijkt dat mensen met een arbeidshandicap, in vergelijking met mensen zonder arbeidshandicap, weinig aan job crafting doen. Deze onderzoekers roepen op om instrumenten te ontwikkelen die mensen met een arbeidshandicap toelaten om met job crafting aan de slag te gaan, en zodoende meer eigen regie te krijgen over hun werk en loopbaan. Met het ESF-project 'Disability Inclusive Job Crafting' hebben we gehoor gegeven aan deze oproep. We hebben een instrument ontwikkeld dat mensen met een arbeidshandicap ondersteunt bij job crafting en vervolgens in de praktijk getest. In dit artikel bespreken we de resultaten van ons onderzoek.

Job crafting

Het begrip 'job crafting' is voor het eerst geïntroduceerd door de Amerikaanse psychologen Wrzesniewski en Dutton als "*the physical and cognitive changes individuals make in the task or relational boundaries of their work*" (2001, p. 179). Zij onderscheiden drie vormen waarop medewerkers de grenzen van het werk kunnen aanpassen: *task*, *relational* en *cognitive crafting*. Later zijn hieraan nog twee vormen toegevoegd, namelijk *contextual crafting* (Sanders et al., 2011) en *time and spatial crafting* (Wessels et al., 2019).

We omschrijven kort deze vijf vormen van job crafting. *Task crafting* gaat over veranderingen in het takenpakket of in de manier waarop de taken gedaan worden. *Relational crafting* refereert naar veranderingen in de sociale relaties op het werk, zowel met mensen van binnen als buiten de organisatie. *Cognitive crafting* heeft betrekking op veranderingen in de wijze waarop over taken wordt gedacht. *Contextual crafting* verwijst naar veranderingen in de werkomgeving. *Time and spatial crafting* tot slot gaat over veranderingen in waar en wanneer het werk uitgevoerd wordt.

Volgens Wrzesniewski en Dutton (2001) heeft elke baan 'vrijheidsgraden' om te job craften. Hun onderzoek bevat talloze voorbeelden van job crafting bij mensen uit uiteenlopende beroepsgroepen, zoals koks, schoonmakers en kinderbegeleiders. Job crafting is bijgevolg niet enkel voor hoogopgeleide medewerkers met veel autonomie in het werk. Dit wordt kracht bijgezet door recente onderzoeken over job crafting bij diverse kwetsbare groepen, waaronder korter geschoolden (o.a. Fuller & Unwin, 2017), oudere medewerkers (o.a. Kooij et al., 2020), nieuwkomers (o.a. Arasli et al., 2019) en tijdelijke medewerkers (o.a. Plomp et al., 2019).

Medewerkers hebben heel uiteenlopende motieven om te job craften. We kunnen daarbij een onderscheid maken tussen proactieve en reactieve motieven. Proactieve motieven houden in dat medewerkers aan hun werk willen sleutelen met het oog op het realiseren van positieve of gewenste uitkomsten, zoals meer controle over het eigen handelen, een positiever zelfbeeld, betere relaties met collega's of klanten, een betere werk-privébalans en het kunnen inzetten van talenten. Reactieve motieven hebben daarentegen te maken met de behoefte van medewerkers in het kunnen omgaan met of het verminderen van negatieve aspecten van het werk, zoals een gebrek aan autonomie, rolonduidelijkheid en jobonzekerheid (Lazazzara et al., 2020). Job crafting vanuit een proactief motief wordt *approach crafting* genoemd, job crafting vanuit een reactief motief *avoidance crafting* (Bruning & Campion, 2018).

Ondertussen is er heel wat onderzoek verricht naar effecten van job crafting. Een meta-analyse door Rudolph et al. (2017) laat zien dat job crafting bijdraagt aan een betere persoon-job fit, wat op zijn beurt een positief effect heeft op het gedrag (onder andere *organizational citizenship behavior* en verloopintentie), het welbevinden (onder andere werkdruk, betrokkenheid, inzetbaarheid en bevlogenheid) en de prestaties van medewerkers.

Recentere meta-analyses nuanceren deze positieve uitkomsten enigszins (o.a. Lazazzara et al., 2020). Job crafting blijkt vooral gunstige gevolgen te hebben bij *approach crafting*. *Avoidance crafting* lijkt geen of eerder een negatieve invloed te hebben op de individuele performantie en contraproductief gedrag in de hand te werken. Mogelijk komt dit doordat medewerkers bij avoidance crafting vooral focussen op de negatieve aspecten van het werk en eerder geneigd zijn zich ervan terug te trekken, wat kan uitmonden in het verwaarlozen of mentaal verlaten van het werk (Lazazzara et al., 2020). Uit het onderzoek van Mäkikangas (2018) en later Petrou en Xanthopoulou (2021) blijkt evenwel dat *approach crafting* de negatieve gevolgen van *avoidance crafting* kan bufferen.

Zoals in de inleiding aangegeven, doen mensen met een arbeidshandicap veel minder aan job crafting in vergelijking met mensen zonder arbeidshandicap (Brucker & Sundar, 2020). Dat is jammer gezien de uitdagingen die zij vandaag ervaren in hun werk. Zo toont onderzoek dat mensen met een arbeidshandicap vaak niet beschikken over aangepaste arbeidsomstandigheden om hun job optimaal te kunnen uitvoeren (Van Laer et al., 2011). Zij zijn geneigd om genoeg te nemen met hun werksituatie, in plaats van proactief te vragen naar extra ondersteuning op de werkvloer of werkplekaanpassingen. Deels omdat ze hun werkgever dermate dankbaar zijn voor de geboden kans om te mogen werken en niet nóg meer willen of durven vragen. Deels omdat ze hun werkgever en collega's niet tot last willen zijn. Deels omdat ze schrik hebben voor stigmatisatie en *labeling* (Baldrige & Veiga, 2001; Kulkarni & Lengnick-Hall, 2011; McLaughlin et al., 2004; Solovieva et al., 2009). Ook qua loopbaanontwikkeling scoren zij minder goed. In vergelijking met mensen zonder arbeidshandicap starten zij vaker in laaggekwalificeerde en dus laagbetaalde jobs op instapniveau (Barnes & Mercer, 2005; Pagán & Malo, 2009). Bovendien blijven ze vaak in deze jobs hangen. Ook is hun loopbaan eerder vlak: weinig loopbaankansen, weinig interne en externe mobiliteit, weinig promotie en weinig bijscholing (Kulkarni & Gopakumar, 2014). Deze plakkende vloer is deels te wijten aan de werkgever. Zij veronderstellen dat medewerkers met een arbeidshandicap zich comfortabel voelen in hun job, wat een rem zet op de intentie om hen loopbaankansen te bieden (Hernandez et al., 2008). Anderzijds ligt het aan de medewerkers met een arbeidshandicap zelf: zij gaan minder actief op zoek naar loopbaankansen uit angst voor nieuwe proefperiodes of toegankelijkheidsissues, wat een rem zet op hun intentie om hun loopbaanmogelijkheden en -wensen te uiten (Lustig & Strauser, 2003).

De JOS-app, een online job crafting tool op maat

We veronderstellen dat werknemers met een arbeidshandicap middels job crafting meer eigen regie kunnen nemen in bovenstaande uitdagingen. Om hen hierin te ondersteunen hebben wij - Odisee in samenwerking met GTB vzw, Groep Maatwerk vzw, Mentor vzw, Konekt vzw en !Drops vzw - met financiële steun van het Europees Sociaal Fonds en de medewerking van de Vlaamse overheid een online job crafting tool ontwikkeld. Deze tool draagt de naam JOS en is ontwikkeld voor én door mensen met een arbeidshandicap.

De JOS-app is uitgewerkt als een online zelfhulptool die job crafting stimuleert en faciliteert via micro-interventies. Dat wil zeggen dat de gebruikers zelfstandig - dus zonder intensief contact met een trainer of coach - reflecteren over zichzelf (onder andere talenten, energievreters en -gevers) en hun werk, de fit tussen beide en mogelijke aanpassingen om de fit te verbeteren, en dit via korte toegankelijke oefeningen die zij verspreid over meerdere weken aangeboden krijgen. De app is opgebouwd uit acht levels die telkens starten met een inleidend filmpje, waarin het personage JOS meer duiding geeft over de inhoud. Elk level kan afzonderlijk als een micro-interventie worden beschouwd. Gebruikers van de app kunnen na elk level ervoor kiezen om naar een volgend level te gaan, al moedigt de app via een pop-up aan om na elk level een rustpauze te nemen.

Na de ontwikkeling van de JOS-app hebben we deze in de praktijk getest, om een antwoord te krijgen op deze drie onderzoeksvragen: (1) Kan de JOS-app, een zelfgeleide job crafting tool met micro-interventies, mensen met een arbeidshandicap aanzetten tot en ondersteunen bij job crafting gedrag? (2) Leidt job crafting gedrag middels de JOS-app tot meer jobtevredenheid bij mensen met een arbeidshandicap? (3) Leidt job crafting gedrag middels de JOS-app tot een betere ervaren inzetbaarheid bij mensen met een arbeidshandicap?

Methodes

Doelgroep

De populatie waarop dit onderzoek zich focust, zijn mensen met een arbeidshandicap tussen 18 en 67 jaar die aan het werk zijn in de reguliere of sociale economie. Het begrip 'aan het werk' werd ruim geïnterpreteerd, met name zowel betaald werk als vrijwilligerswerk. Verspreiding van de oproep tot deelname is gebeurd via het netwerk van de partners en via verschillende andere organisaties die werken voor en met mensen met een handicap (belangenverenigingen, bijstandsorganisaties, sportverenigingen, organisaties actief in begeleid werk, enzovoort).

Onderzoeksopzet

Geïnteresseerden meldden zich aan via mail en kregen vervolgens de vraag of zij een langdurige ziekte, aandoening of handicap ervaren, en zo ja, in welke mate zij zich hierdoor belemmerd voelen in hun dagelijkse bezigheden. Deze twee vragen waren bedoeld om te beoordelen of de geïnteresseerde deelnemer tot onze beoogde doelgroep behoorde. Indien wel, kregen zij een paar dagen later een uitnodiging om de pretest (T1) in te vullen. Twee weken later konden zij van start met de JOS-app. De twee weken tussen de premeting en de effectieve start met de JOS-app waren bedoeld om de interactiebias met de vragenlijst zoveel mogelijk te beperken. Vervolgens gingen de deelnemers gedurende zes weken aan de slag met het invullen van de JOS-app. Twee weken na het invullen van de JOS-app vond een postmeting (T2) plaats, waarin dezelfde concepten als in de premeting bevestigd werden.

Vragenlijst

De deelnemers vulden zowel voor als na het gebruik van de JOS-app een online vragenlijst in via Qualtrics. In deze vragenlijst werd gepeild naar volgende concepten: job crafting gedrag, taakautonomie, jobtevredenheid en employability. Alle items zijn gemeten aan de hand van een 5-puntslikertschaal gaande van '1 - Helemaal niet mee eens' tot '5 - Helemaal mee eens'. De schaal werd visueel verduidelijkt door gebruik te maken van duimpjes. Twee duimen omhoog is bijvoorbeeld gelijk aan 'helemaal mee eens'.

Job crafting gedrag werd gemeten aan de hand van de Overkoepelende Job Crafting Schaal ontworpen door Vanbelle (2017). Deze schaal meet job crafting gedrag aan de hand van vier items. Daar contextueel crafting gedrag in deze schaal ontbreekt, hebben we volgend item toegevoegd: "Ik breng zelf veranderingen aan in mijn omgeving zodat ik beter kan functioneren in mijn werk". Het succes van job crafting is deels afhankelijk van de hoeveelheid taakautonomie die een werknemer heeft. Hoe groter de taakautonomie, hoe meer vrijheidsgraden iemand heeft om veranderingen aan te brengen in zijn of haar werksituatie. Voor het meten van dit concept maakten we gebruik van de uit vier items bestaande *Work Design Questionnaire* van Morgeson en Humphrey (2006). Jobtevredenheid werd gemeten met behulp van de *Work Domain Satisfaction Scale*, een multi-item schaal van Blais et al. (1991). Gepercipieerde employability ten slotte werd gemeten aan de hand van een ingekorte versie van de vragenlijst van De Cuyper en De Witte (2008).

Resultaten

Deelnemers

In totaal zijn 96 deelnemers gestart aan deze pilotstudie. 45 deelnemers hebben de studie met succes doorlopen, gaande van de premeting over het invullen van de JOS-app tot de postmeting. Meer details over de deelnemers zijn terug te vinden in **TABEL 1**.

TABEL 1 \ Gegevens deelnemers premeting (T1) en postmeting (T2)

	Premeting (T1)	Postmeting (T2)
DEELNEMERS	Totaal n (%) n=96	Totaal n (%) n=45
Gender		
Vrouw	55 (57,3%)	26 (57,8%)
Man	39 (40,6%)	18 (40,0%)
Anders	2 (2,1%)	1 (2,2%)
Leeftijd		
< 45 jaar	69 (71,9%)	32 (71,1%)
≥ 45 jaar	27 (28,1%)	13 (28,9%)
Opleidingsniveau		
Geen diploma secundair onderwijs	40 (42,7%)	19 (42,2%)
Diploma middelbaar onderwijs	16 (16,8%)	8 (17,8%)
Diploma hoger onderwijs	39 (41,0%)	18 (40,0%)
Aard beperking		
Geen verstandelijke beperking	73 (76,8%)	38 (84,4%)
Licht verstandelijke beperking	22 (23,1%)	7 (15,6%)
Aard tewerkstelling		
Betaald regulier bedrijf	39 (40,6%)	18 (40,0%)
Betaald maatwerkbedrijf	32 (33,3%)	15 (33,3%)
Onbetaald	25 (26,0%)	12 (26,7%)

Job crafting gedrag

Tussen de pre- en postmeting zien we gemiddeld een significante stijging van het job crafting gedrag (respectievelijk $M = 16,44/25$; $SD = 4,31$ en $M = 18,24/25$; $SD = 4,71$). Deelnemers scoren zichzelf gemiddeld 1,8 punten hoger op job crafting gedrag na het gebruik van de JOS-app, wat neerkomt op een vooruitgang van 7,2%. De mate waarin deelnemers vooruitgaan in job crafting gedrag verschilt naargelang zij dit gedrag reeds vertoonden vóór gebruik van de JOS-app en de mate waarin zij taakautonomie in hun werk ervaren. De grootste vooruitgang in job crafting gedrag zien we bij deelnemers die op het moment van de premeting hoog scoren op taakautonomie en laag op job crafting gedrag (+3,4 punten), gevolgd door deelnemers die op het moment van de premeting hoog scoren op taakautonomie en hoog op job crafting gedrag (+2,1 punten). Ook deelnemers die op het moment van de premeting laag scoren op zowel taakautonomie als job crafting gedrag, vertonen meer job crafting gedrag bij de postmeting (+2,0 punten). De andere deelnemers - lage score op autonomie en hoog op job crafting gedrag op het moment van de premeting - gaan erop achteruit (-0,1 punt).

Inzicht in zichzelf en hun werk

Job crafting gaat over het proactief aanpassen van het werk om het werk beter te laten aansluiten bij de eigen talenten, wensen en noden. Om succesvol te kunnen job craften, is het belangrijk dat medewerkers inzicht hebben in hun takenpakket, hun talenten, hun energiegevers en -vreters, en eventuele moeilijkheden op het werk. **TABEL 2** laat zien dat we er met de JOS-app in geslaagd zijn om de deelnemers deze inzichten te bieden.

TABEL 2 \ Scores op de inzichten die deelnemers hebben verworven in zichzelf en hun werksituatie

	Inzicht talenten	Inzicht takenpakket	Inzicht energiegevers	Inzicht energievreters	Inzicht moeilijkheden
Gemiddelde	3,8/5	3,8/5	3,8/5	3,8/5	3,7/5
Mediaan	4,0/5	4,0/5	4,0/5	4,0/5	4,0/5
Standaardafwijking	,85	,85	,85	,79	,91

Uit ons onderzoek blijkt er bovendien een significante correlatie ($r=0,40$, $p=0,023$) tussen 'inzicht in jezelf en werksituatie' enerzijds en 'job crafting gedrag T2' anderzijds. Wie hoger scoort op de vragen die peilen naar inzicht in jezelf en de werksituatie, scoort ook hoger op job crafting gedrag in de postmeting.

Jobtevredenheid en employability

De premeting toont een positief significante relatie tussen job crafting gedrag en jobtevredenheid ($r=0,42$, $p<0,001$) en een iets minder sterke positief significante relatie tussen job crafting gedrag en employability ($r=0,21$, $p=0,042$) (**TABEL 3**). Tijdens de postmeting zijn over het algemeen de correlaties tussen de variabelen gestegen. Zo zien we dat job crafting gedrag ook hier een positief significante correlatie vertoont met jobtevredenheid ($r=0,52$, $p<0,001$) en met employability ($r=0,33$ en $p<0,029$) (**TABEL 4**).

TABEL 3 \ Pearsoncorrelatiecoëfficiënt tussen job crafting gedrag (T1) en employability en jobtevredenheid (T1)

Premeting (N=96)	Employability T1	Jobtevredenheid T1
Job crafting gedrag T1	,21*	,42**

TABEL 4 \ Pearsoncorrelatiecoëfficiënt tussen job crafting gedrag (T2) en employability en jobtevredenheid (T2)

Postmeting (N=45)	Employability T2	Jobtevredenheid T2
Job crafting gedrag T2	,33*	,52**

Noot: * $p < 0,05$, ** $p < 0,001$

Tussen de pre- en de postmeting zien we evenwel nagenoeg geen verandering in de scores die de deelnemers geven op jobtevredenheid en gepercipieerde employability.

Discussie

Met de JOS-app willen we mensen met een arbeidshandicap een tool aanreiken die hen ondersteunt bij job crafting en zodoende stimuleert om meer eigen regie te nemen in hun werk en loopbaan. In dit onderzoek hebben we deze app getest bij de doelgroep. Hieronder bespreken we kort de gevonden resultaten.

Uit ons onderzoek blijkt dat de JOS-app, een zelfgeleide job crafting tool met micro-interventies, mensen met een arbeidshandicap kan aanzetten tot meer job crafting gedrag. De gemiddelde score voor job crafting gedrag is significant gestegen tussen de pre- en postmeting. Wrzesniewski en Dutton (2001) stellen dat nagenoeg iedereen kan job craften. Dat geldt dus ook voor mensen met een arbeidshandicap, zoals recent ook bleek uit een studie van Sundar en Brucker (2021) naar job crafting gedrag bij mensen met een beperking. We zien in ons onderzoek dat vooral deelnemers die vooraf nog niet of weinig aan job crafting deden, er het meest op vooruitgaan wat job crafting gedrag betreft. Zeker wanneer zij over de nodige autonomie in hun werk beschikken. Taakautonomie is immers een belangrijk antecedent van job crafting (Rudolph et al., 2017). Desalniettemin zien we dat ook deelnemers die weinig taakautonomie ervaren, meer job crafting gedrag vertonen als ze dat vooraf nog niet of weinig deden. Ondanks hun beperkte taakautonomie slagen ze er toch in om iets te verbeteren aan hun werk. Dat sluit aan bij de stelling van Wrzesniewski en Dutton (2001) dat elke baan 'vrijheidsgraden' heeft om te job craften.

Het gebruik van de JOS-app heeft geleid tot meer job crafting gedrag bij de deelnemers, maar (nog) niet tot meer jobtevredenheid of ervaren inzetbaarheid. Uit ons onderzoek blijkt dat de scores op zowel jobtevredenheid als gepercipieerde employability nagenoeg ongewijzigd bleven. Deze resultaten liggen niet in lijn met ander onderzoek, waarin wel een positief verband werd gevonden tussen een job crafting interventie en een hogere jobtevredenheid en employability (Rudolph et al., 2017). Een mogelijke verklaring voor onze resultaten is dat de postmeting te kort op de interventie werd uitgevoerd, waardoor het positieve effect ervan door de deelnemer nog niet ervaren werd. Zo kan het zijn dat deelnemers zich door het gebruik van de JOS-app net eerder meer bewust geworden zijn van hun inzetbaarheid, zonder daarbij op het moment van de postmeting al de tijd gehad te hebben om hier verder werk van te maken. Deze verklaring ligt in lijn met recente suggesties dat proactief gedrag op korte termijn eerder geen of soms zelf een negatief effect heeft, terwijl het op lange termijn wel voordelen biedt. De positieve effecten van proactief gedrag zouden meer tijd vergen om zich te tonen (Cangiano et al., 2021; Giunchi et al., 2019).

Een mogelijke verklaring betreffende jobtevredenheid heeft te maken met de wijze waarop de deelnemers hun werk aangepast hebben, met name *avoidance* dan wel *approach crafting*. Uit onze impactmeting kunnen we helaas niet afleiden welke aanpassingen deelnemers hebben gedaan. Zoals hoger aangegeven, heeft vooral *approach crafting* gunstige effecten op onder andere de jobtevredenheid. Bij *avoidance crafting* is dit mogelijk niet of veel minder het geval (Lazazzara et al., 2020). Omwille van privacyredenen kunnen we niet nagaan op welke manier de deelnemers aan job crafting gedaan hebben en is het niet mogelijk om deze verklaring al dan niet te bevestigen met de data in de tool. Om in de toekomst wel zicht te hebben op de wijze waarop deelnemers hun job craften, zonder daarbij hun privacy te schenden, overwegen we het gebruik van een andere schaal om job crafting gedrag te meten. De Overkoepelende Job Crafting Schaal van Vanbelle (2017) heeft als groot voordeel dat deze veel beknopter is, maar biedt te weinig inzicht in het daadwerkelijk job crafting gedrag. De *Approach-Avoidance Job Crafting Scale* van Lopper et al. (2020) lijkt ons een interessant alternatief.

Conclusie

Uit ons onderzoek kunnen we besluiten dat de JOS-app bijdraagt tot het verhogen van job crafting gedrag bij mensen met een arbeidshandicap. Met betrekking tot de concepten jobtevredenheid en employability zien we na het gebruik van de JOS-app (nog) geen onmiddellijke verbetering.

BIBLIOGRAFIE

- Arasli, H., Arici, H. E., & Ilgen, H. (2019). Blackbox between job crafting and job embeddedness of immigrant hotel employees: a serial mediation model. *Economic Research-Ekonomska Istraživanja*, 32(1), 3935-3962.
- Baldridge, D. C., & Veiga, J. F. (2001). Toward a greater understanding of the willingness to request an accommodation: Can requesters' beliefs disable the Americans with Disabilities Act? *The Academy of Management Review*, 26(1), 85-99.
- Barnes, C., & Mercer, G. (2005). Disability, work, and welfare: challenging the social exclusion of disabled people. *Work, Employment and Society*, 19(3), 527-545.
- Blais, M. R., Lachance, L., Forget, J., Richer, S., & Dulude, D. M. (1991). *L'échelle de satisfaction globale au travail* [Affiche]. Annual Congress of the Société québécoise pour la recherche en psychologie, Trois-Rivières, Québec.
- Bourdeaud'hui, R., Janssens, F., & Vanderhaeghe, S. (2021). *Arbeidshandicap en werkbaar werk bij werknemers. Analyse op de Vlaamse werkbaarheidsmonitor werknemers 2007-2019*. SERV, Stichting Innovatie & Arbeid. <https://www.vlaanderen.be/publicaties/arbeidshandicap-en-werkbaar-werk-bij-werknemers-analyse-op-de-vlaamse-werkbaarheidsmonitor-werknemers-2007-2019>
- Brucker, D. L., & Sundar, V. (2020). Job Crafting Among American Workers with Disabilities. *Journal of Occupational Rehabilitation*, 30(4), 575-587.
- Bruning, P. F., & Campion, M. A. (2018). A Role-resource Approach-avoidance Model of Job Crafting: A Multimethod Integration and Extension of Job Crafting Theory. *Academy of Management Journal*, 61(2), 499-522.
- Cangiano, F., Parker, S. K., & Ouyang, K. (2021). Too proactive to switch off: When taking charge drains resources and impairs detachment. *Journal of Occupational Health Psychology*, 26(2), 142-154.
- De Cuyper, N., & De Witte, H. (2008). Gepercipieerde kans op een baan versus een betere baan: relaties met arbeidstevredenheid en welzijn. *Gedrag & Organisatie*, 21(4), 475-492.
- Fuller, A., & Unwin, L. (2017). Job Crafting and Identity in Low-Grade Work: How Hospital Porters Redefine the Value of their Work and Expertise. *Vocations and Learning*, 10(3), 307-324.
- Giunchi, M., Vonthron, A.-M., & Ghislieri, C. (2019). Perceived Job Insecurity and Sustainable Wellbeing: Do Coping Strategies Help? *Sustainability*, 11(3), 1-18.
- Hernandez, B., McDonald, K. E., Divilbiss, M., Horin, E. V., Velcoff, J., & Donoso, O. (2008). Reflections from Employers on the Disabled Workforce: Focus Groups with Healthcare, Hospitality and Retail Administrators. *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 20, 157-164.
- Kooij, D. T. A. M., Nijssen, H., Bal, P. M., & van der Kruijssen, D. T. F. (2020). Crafting an interesting job: stimulating an active role of older workers in enhancing their daily work engagement and job performance. *Work, Aging and Retirement*, 6(3), 165-174.
- Kulkarni, M., & Gopakumar, K. V. (2014). Career Management Strategies of People With Disabilities. *Human Resource Management*, 53(3), 445-466.
- Kulkarni, M., & Lengnick-Hall, M. L. (2011). Socialization of people with disabilities in the workplace. *Human Resource Management*, 50(4), 521-540.
- Lazazzara, A., Tims, M., & de Gennaro, D. (2020). The process of reinventing a job: A meta-synthesis of qualitative job crafting research. *Journal of Vocational Behavior*, 116(Part B).
- Lopper, E., Horstmann, K. T., & Hoppe, A. (2020). The Approach-Avoidance Job Crafting Scale: Development and Validation of a New Measurement. *Academy of Management Proceedings*, 2020(1), 18656.
- Lustig, D. C., & Strauser, D. R. (2003). An Empirical Typology of Career Thoughts of Individuals with Disabilities. *Rehabilitation Counseling Bulletin*, 46(2), 98-107.

- McLaughlin, M. E., Bell, M. P., & Stringer, D. Y. (2004). Stigma and Acceptance of Persons With Disabilities: Understudied Aspects of Workforce Diversity. *Group & Organization Management*, 29(3), 302-333.
- Morgeson, F. P., & Humphrey, S. E. (2006). The Work Design Questionnaire (WDQ): Developing and validating a comprehensive measure for assessing job design and the nature of work. *Journal of Applied Psychology*, 91(6), 1321-1339.
- Mäkikangas, A. (2018). Job crafting profiles and work engagement: A person-centered approach. *Journal of Vocational Behavior*, 106, 101-111.
- Pagán, R., & Malo, M. Á. (2009). Job satisfaction and disability: lower expectations about jobs or a matter of health? *Spanish Economic Review*, 11(1), 51-74.
- Petrou, P., & Xanthopoulou, D. (2021). Interactive Effects of Approach and Avoidance Job Crafting in Explaining Weekly Variations in Work Performance and Employability. *Applied Psychology*, 70(3), 1345-1359.
- Plomp, J., Tims, M., Khapova, S. N., Jansen, P. G. W., & Bakker, A. B. (2019). Psychological Safety, Job Crafting, and Employability: A Comparison Between Permanent and Temporary Workers [Original Research]. *Frontiers in Psychology*, 10, 1-13.
- Rudolph, C. W., Katz, I. M., Lavigne, K. N., & Zacher, H. (2017). Job crafting: A meta-analysis of relationships with individual differences, job characteristics, and work outcomes. *Journal of Vocational Behavior*, 102, 112-138.
- Sanders, J., Dorenbosch, L., Grundemann, R., & Blonk, R. (2011). Sustaining the Work Ability and Work Motivation of Lower-educated Older Workers: Directions for Work Redesign. *management revue*, 22(2), 132-150.
- Solovieva, T. I., Walls, R. T., Hendricks, D. J., & Dowler, D. L. (2009). Cost of workplace accommodations for individuals with disabilities: with or without personal assistance services. *Disability and Health Journal*, 2(4), 196-205.
- Sundar, V., & Brucker, D. (2021). "Today I felt like my work meant something": A pilot study on job crafting, a coaching-based intervention for people with work limitations and disabilities. *Work*, 69(2), 423-438.
- Van Laer, K., Verbruggen, M., & Janssens, M. (2011). *Kansengroepen in werk en ondernemerschap* (Onderzoeksrapport in het kader van het VIONA-onderzoeksprogramma). KU Leuven/ Departement Werk en Sociale Economie.
<https://www.vlaanderen.be/publicaties/kansengroepen-in-werk-en-ondernemerschap>
- Vanbelle, E. (2017). *Job Crafting: An Overarching Approach* [PhD thesis]. KU Leuven.
- Vandenberghe, C., & Vansteenkiste, S. (2021). *Tendrapport 2021: Kwetsbare groepen op de Vlaamse arbeidsmarkt*. Departement Werk en Sociale Economie/Steunpunt Werk.
- Wessels, C., Schippers, M. C., Stegmann, S., Bakker, A. B., van Baalen, P. J., & Proper, K. I. (2019). Fostering Flexibility in the New World of Work: A Model of Time-Spatial Job Crafting [Conceptual Analysis]. *Frontiers in Psychology*, 10, 1-13.
- Wrzesniewski, A., & Dutton, J. (2001). Crafting a Job: Revisioning Employees as Active Crafters of Their Work. *Academy of Management Review*, 26(2), 179-201.