



Kan een online tool personen met een handicap ondersteunen bij het kunnen, durven en willen job craften?

Charlotte Claes
Bart Moens
Wim Peersman



Kan een online tool personen met een handicap ondersteunen bij het kunnen, durven en willen job craften?

Charlotte Claes
Bart Moens
Wim Peersman

Evaluatie-onderzoek in kader van het ESF-project Disability Inclusive Job Crafting

Gepubliceerd door Odisee vzw
Warmoesberg 26
1000 Brussel
www.odisee.be

© 2022 Odisee
Alle rechten voorbehouden.

Mits de bronvermelding correct is, mag deze uitgave of onderdelen van deze uitgave worden verveelvoudigd, opgeslagen of openbaar gemaakt zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de uitgever. Een correcte bronvermelding bevat in ieder geval een duidelijke vermelding van de naam van de auteurs en het jaartal van uitgave.

Inhoudstafel

1. INLEIDING.....	5
1.1. Beschrijving van de probleemstelling.....	5
1.2. Onderzoeksdoel.....	7
1.3. De nieuwe dienstverlening: JOS-app.....	7
1.4. Onderzoeksvragen.....	8
2. LITERATUURONDERZOEK.....	9
2.1. Arbeidshandicap.....	9
2.2. Job Crafting.....	11
2.2.1 Situering job crafting.....	11
2.2.2. Vormen van job crafting.....	12
2.2.3. Effecten van job crafting.....	12
2.2.4. Drie stappen van job crafting.....	13
2.3. Taakautonomie.....	13
2.4. Employability.....	14
2.5. Micro-interventies.....	15
2.6. Conceptueel kader.....	17
3. PRAKTIJKONDERZOEK: KWANTITATIEF DEEL.....	18
3.1. Methode.....	18
3.1.1. Doelgroep en rekruteringsproces.....	18
3.1.2. Onderzoeksopzet.....	19
3.1.3. Meetinstrumenten.....	19
3.2. ONDERZOEKSRESULTATEN.....	22
3.2.4. Testen hypotheses.....	24
3.2.5. Evaluatie van de tool.....	26
3.3. Betrouwbaarheid en validiteit.....	26
3.3.1. Betrouwbaarheid.....	26
3.3.2. Validiteit.....	27
4. PRAKTIJKONDERZOEK: KWALITATIEF DEEL.....	28
4.1. Methode.....	28
4.1.1. Focusgesprek begeleiders.....	28
4.1.2. Telefonische interviews deelnemers kwantitatief onderzoek JOS-app.....	29
4.1.3. Open vraag vragenlijst postmeting kwantitatief onderzoek.....	29
4.2. Onderzoeksresultaten focusgesprek, telefonische interviews en open vraag.....	29
4.2.1. Reflectie.....	29

4.2.2.	Vorm	30
4.2.3.	Relevantie.....	31
4.2.4.	Evaluatie van de handleiding.....	32
5.	DISCUSSIE EN BEPERKINGEN ONDERZOEK.....	33
5.1.	Discussie	33
5.2.	Beperkingen en aanbevelingen verder onderzoek	37
6.	CONCLUSIE.....	39
7.	BIJLAGEN	40
7.1.	Lijst gecontacteerde organisaties.....	40
7.2.	Vragenlijsten.....	43
7.2.1.	Job crafting gedrag: OJCS van Vanbelle (2017)	43
7.2.2.	Taakautonomie: The Work Design Questionnaire van Morgeson en Humphrey (2006) 43	
7.2.3.	Employability: De Cuyper en De Witte (2008).....	43
7.2.4.	Jobtevredenheid (huidige fit): Work Domain Satisfaction Scale (WDSS).....	44
8.	Referenties.....	45

1. INLEIDING

1.1. Beschrijving van de probleemstelling

We leven in een wereld die continu en steeds sneller verandert. Globalisering, digitalisering, technologisering, robotisering, vergrijzing en ontgroening, maatschappelijke veranderingen in de richting van meer en langer werken, groei en krimp van bedrijven... . De wereld verandert en dus het werk ook. De competenties van vandaag zijn morgen overbodig. De jobs van vandaag bestaan over een paar jaar niet meer^{i, ii}. Andere komen in de plaats. Het werk is steeds vaker flexibel, en verandert ook nog eens snel van aard en inhoud. In een dergelijke dynamische arbeidsmarkt is het voor werknemers van belang om flexibel en breed inzetbaar te zijn. Organisaties willen (en moeten) immers zelf flexibel zijn en vragen dat dus ook van medewerkers. Inzetbaarheid is de mate waarin werknemers hun huidige én andere functies gezond en productief kunnen vervullen. Van werknemers wordt een grotere flexibiliteit verwacht waarbij zij vlot op verschillende functies kunnen worden ingezet in functie van de noden van de organisatie en de vaardigheden van het individu. Tevens wordt er sneller afscheid van elkaar genomen wanneer het individu niet langer inzetbaar blijkt voor de organisatie of deze zelf vindt dat de loopbaan een nieuwe impuls kan gebruiken.

In dit nieuwe loopbaandenken lijkt de verantwoordelijkheid voor het managen van de loopbaan te zijn verschoven van de werkgever naar de werknemerⁱⁱⁱ. Finaal zit de werknemer zelf achter het stuur van zijn loopbaan. Het volstaat dus niet langer dat een werknemer afwacht tot wanneer hij of zij een kans binnen de organisatie toegeworpen krijgt. Kansen moeten zelf actief gecreëerd en gegrepen worden. De werknemer moet daarom proactief aan zelfmanagement doen om loopbaanopties en opportuniteiten te creëren en te identificeren in het nastreven van de eigen loopbaandoelen^{iv}. Dit betekent dat er een belangrijke klemtoon komt te liggen op het proactieve gedrag van werknemers. De groep die over de nodige loopbaancompetenties beschikt om hun loopbaan te navigeren is nog steeds relatief klein. Het eigenaarschap van de loopbaan toekennen aan de werknemer zelf, brengt een dreiging met zich mee voor de minder zelfredzame groepen op de arbeidsmarkt, waaronder mensen met een arbeidshandicap.

Als we kijken naar inzetbaarheid, of anders gezegd employability, scoren medewerkers met een arbeidshandicap hierop beduidend lager dan hun collega's zonder arbeidshandicap. Zij zijn vaker tewerkgesteld in lagere posities^v, in functies onder hun niveau^{vi} en oefenen meer eenvoudige administratieve en 'blue collar' jobs uit. Bovendien hebben personen met een arbeidshandicap vaker minder werkbare jobs waardoor de duurzaamheid van hun tewerkstelling onder druk komt. Uit het werkbaarheidsonderzoek door de Stichting Innovatie & Arbeid^{vii} blijkt dat mensen met een arbeidshandicap vaker geconfronteerd worden met werkstress, motivatieproblemen, een gebrek aan leermogelijkheden of problemen om werk en privé in balans te houden. In 2016 heeft 21,2% van de werknemers met een zware arbeidshandicap en 36,2% met een beperkte arbeidshandicap een werkbare job ten aanzien van 54,7% van de werknemers zonder arbeidshandicap. Het aandeel van de werknemers met een zware arbeidshandicap dat kampt met werkstressproblemen of motivatieproblemen is dubbel zo hoog als bij werknemers zonder arbeidshandicap. Voor leermogelijkheden en werk-privébalans is het contrast nog sterker. Daarnaast zijn de arbeidsomstandigheden vaak niet aangepast om hun job optimaal te kunnen uitvoeren^{viii}. Werkbaar werk is voor personen met een arbeidshandicap van cruciaal belang. Het helpt om nu én in de toekomst hun werkzaamheden en functies adequaat te blijven vervullen en vroegtijdige uitstroom voorkomen of, anders gezegd, hun employability te bevorderen.

Mensen met een arbeidshandicap starten niet alleen vaker in laaggekwalificeerde en dus laag betaalde jobs op instapniveau. Ze blijven er ook in hangen. Hun loopbaan is, vergeleken met deze van mensen zonder arbeidshandicap, eerder vlak: weinig tot geen loopbaankansen, weinig tot niet flexibel, deeltijdse job, loopbaan in

dezelfde sector zonder promotie, weinig tot geen bijscholing, lagere arbeidsethiek en lager streven naar zelfontplooiing en autonomie^{ix, x}. Deze plakkerige vloer is enerzijds 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^{xi}. Anderzijds aan de medewerkers met een arbeidshandicap zelf. Zij gaan niet 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^{xii, xiii}. Ander onderzoek toont aan dat mensen met een arbeidshandicap weinig proactief vragen naar extra interne ondersteuning op de werkvloer. Zij voelen zich dermate dankbaar voor de kansen die zij reeds van het bedrijf gekregen hebben, wat maakt dat zij zich schuldig voelen om nog meer te vragen en trachten te voldoen met de geboden externe ondersteuning. Nadeel is echter dat zij hierdoor niet de nodige werkervaring en vaardigheden verwerven om te ontwikkelen in hun job^{xiv}. Ook blijken mensen met een arbeidshandicap vaak niet de ondersteuning of werkplekaanpassingen te vragen die zij nodig hebben omdat ze anderen niet tot last willen zijn of schrik hebben voor stigmatisatie en labeling^{xv}. Tot slot verliezen ze sneller hun job dan personen zonder arbeidshandicap.

Uit wat we hierboven beschreven blijkt dat medewerkers met een arbeidshandicap zowel wat werkbaar werk als employability betreft slecht scoren. Deels als gevolg van enkele structurele barrières, deels als gevolg van het feit dat zij zelf onvoldoende eigen regie over hun werk willen/kunnen/durven nemen. Ze ondernemen te weinig proactief actie om hun werk beter te laten aansluiten bij de eigen interesses, mogelijkheden en competenties (wellicht ook omdat ze zich minder bekwaam voelen om dit te doen).

Een methode die werknemers kunnen hanteren om zelf aan hun employability en duurzame inzetbaarheid te werken, is job crafting^{xvi, xvii}. Job crafting is 20 jaar geleden voor het eerst geïntroduceerd door de Amerikaanse onderzoekers Wrzesniewski en Dutton en gaat ervan uit dat werknemers zelf bewust (en soms minder bewust) hun eigen job deels aanpassen, zodat het werk beter aansluit bij veranderende behoeftes, sterktes en vermogens^{xviii}. Hierdoor kunnen ze doelen nastreven die voor hen belangrijk zijn^{xix}. Job crafting versterkt vaardigheden en werkmotivatie of vergroot de kansen hierop. De methode is gericht op het individuele perspectief en mogelijk gericht op het verhogen van de employability door werknemers zelf. Onderzoek heeft immers aangetoond dat er een duidelijk positief verband is tussen job crafting en employability^{xx, xxi}.

Job crafting is in de voorbije jaren uitvoerig getest geweest bij diverse groepen, waaronder lager opgeleiden^{xxii, xxiii}, oudere medewerkers^{xxiv} en tijdelijke medewerkers^{xxv}. Helaas is er tot op heden weinig bekend over job crafting bij mensen met een arbeidshandicap. Een Amerikaanse studie verkleinde onlangs deze lacune en deed een uitgebreide bevraging naar job craftinggedrag bij deze doelgroep^{xxvi, xxvii}. Zij ondervonden dat personen met een arbeidsbeperking in mindere mate aan job crafting doen dan personen zonder arbeidsbeperking. Hooggeschoolde personen met een arbeidsbeperking doen wel meer aan jobcrafting dan laaggeschoolde personen met een arbeidsbeperking. Daarnaast blijkt dat personen met fysieke beperkingen het minst aan job crafting doen^{xxviii}.

Niet alleen is er nog maar weinig bekend over job crafting bij mensen met een arbeidshandicap. Er is ook een gebrek aan passende tools die deze mensen kunnen gebruiken om met job crafting aan de slag te gaan. Vandaag bieden verschillende organisaties 'klassieke' interventies aan ter stimulering en ondersteuning van job crafting, met name één- of meerdaagse trainingen en begeleidingen waarbij deelnemers inzicht krijgen in wat job crafting inhoudt en de nodige handvatten krijgen aangereikt om het in de praktijk toe te passen door middel van het formuleren van specifieke job crafting doelstellingen. Onderzoek heeft reeds uitgewezen dat intensieve training en coaching een gunstig effect hebben op het job crafting gedrag^{xxix, xxx}. Nadeel van dergelijke interventies is dat deze duur- en tijdsintensief zijn^{xxxi}.

1.2. Onderzoeksdoel

In dit onderzoek willen we een interventie evalueren die job crafting laagdrempeliger en toegankelijker maakt voor mensen met een arbeidshandicap en hen ondersteunt bij het ‘willen’, ‘kunnen’ en ‘durven’ job craften. We hebben hiertoe een nieuwe dienstverlening opgezet, die de naam JOS draagt. Het is van een zelfhulptool in de vorm van een micro interventie waarbij een gebruiker in een relatief korte periode en zonder intensief contact met een trainer of coach begeleid wordt via online communicatietechnologie^{xxxii}. Deze tool moet ervoor zorgen dat de gebruikers meer eigen regie kunnen nemen over hun jobtevredenheid en employability.

1.3. De nieuwe dienstverlening: JOS-app

De nieuwe dienstverlening JOS is ontwikkeld met behulp van input en feedback van personen met een arbeidshandicap. Zo is de app niet alleen gemaakt *voor* maar ook *door hen*. Via toegankelijke oefeningen wordt aan gebruikers gevraagd te reflecteren over zichzelf, hun werk en mogelijke aanpassingen die ze kunnen doen om hun werksituatie te verbeteren. De app is opgebouwd uit 8 levels die telkens starten met een inleidend filmpje, waarin het personage JOS meer duiding geeft over de inhoud.

In de 8 levels zijn de drie stappen die nodig zijn om een jobcrafting proces te voltooien vervat. De eerste zes levels komen overeen met stap één, waarin de gebruikers worden gevraagd hun werksituatie en zichzelf in kaart te brengen. Dit doen ze door een takenlijst op te stellen van wat ze allemaal doen op het werk. Daarnaast staan ze stil bij hun werkomgeving en hun werkrelaties en brengen ze hun talenten, energie en uitdagingen in kaart.

Level zeven komt overeen met stap twee. Hierin koppelen gebruikers de gegevens uit de eerste zes levels aan elkaar. Ze gaan na waarom taken al dan niet passen door talenten/interesses en eventuele moeilijkheden te verbinden met een taak. Ten slotte kiezen de gebruikers een gerichte jobcraftingactie in level acht waarin tal van mogelijkheden worden aangereikt om de werksituatie te verbeteren. Deze craftingmogelijkheden kunnen zowel taak, relationeel, contextueel of cognitief van aard zijn. Dit komt overeen met wat Dorenbosch in zijn boek omschrijft als stap drie.^{xxxiii}

In ditzelfde laatste level vullen de gebruikers ook een actieplan in waarin ze de eerste stappen vermelden om hun doel te bereiken samen met een deadline. Ze denken ook na over wie hen erbij kan helpen. Op die manier willen we hen aanzetten om de gekozen jobcraftingactie concreet te maken. Bijgevolg vergroot zo de kans op actief jobcraftinggedrag alsook de jobtevredenheid en employability. De opbouw van het actieplan is gebaseerd op inzichten van Tiggelaar^{xxxiv}. Hij haalt aan dat het belangrijk is het doel in kleine stappen te formuleren en support in te schakelen. Support kan van andere mensen komen maar kunnen ook reminders in je omgeving zijn die je eraan herinneren het gewenste gedrag te stellen. Denk hierbij bijvoorbeeld aan post-its of een wekker. Bovendien krijgen gebruikers van de JOS-app via mail notificaties wanneer ze de app een tijdje niet hebben gebruikt. Zo willen we hen herinneren aan hun vooruitgang en hen extra stimuleren de app tot het einde te voltooien. Voor een gedetailleerde uitleg over de werking van de JOS-app verwijzen we door naar de Service Blueprint.

De JOS-app kan gezien worden als een tool die job crafting stimuleert via micro-interventies. Het is een online zelfhulptool waardoor het niet meer nodig is om een intensieve workshop te volgen of contact op te nemen met een coach. Je kan te allen tijde met de app starten via je computer of je smartphone waardoor job crafting laagdrempeliger en toegankelijker wordt. Elk level kan afzonderlijk als 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 aan om na elk level een rustpauze te nemen. Dit gebeurt op basis van een pop-up-scherm dat gebruikers hieraan herinnert.

1.4. Onderzoeksvragen

Concreet willen we in dit onderzoek op zoek gaan naar een antwoord op volgende vier onderzoeksvragen:

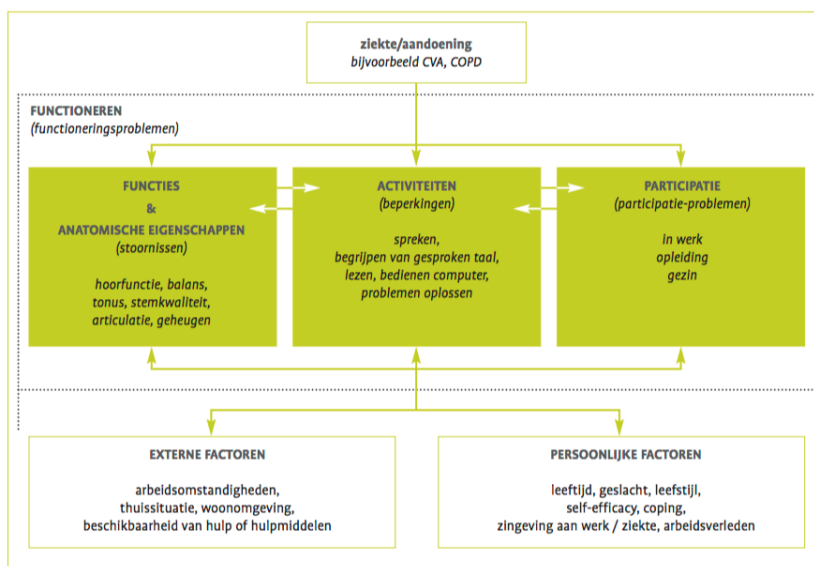
1. Kan de JOS-app, een zelfgeleide job crafting tool met micro-interventies, mensen met een arbeidshandicap aanzetten tot meer job crafting gedrag?
2. Helpt de JOS-app personen met een arbeidshandicap meer inzicht krijgen in zichzelf en hun werksituatie?
3. Heeft job crafting gedrag als gevolg van de JOS-app een positief effect op de “perceived employability” van mensen met een arbeidshandicap?
4. Heeft job crafting gedrag als gevolg van de JOS-app gedrag een positief effect op de jobtevredenheid van mensen met een arbeidshandicap?

Om bovenstaande onderzoeksvragen te beantwoorden starten we met een literatuurstudie die meer duiding geeft over de concepten employability, jobtevredenheid, job crafting gedrag, taakautonomie en micro-interventies. Bijkomend stellen we hypothesen op die we zullen toetsen in het praktijkonderzoek. Dit doen we aan de hand van zowel een kwantitatief en een kwalitatief onderzoek.

2. LITERATUURONDERZOEK

2.1. Arbeidshandicap

Om een goede dienstverlening te kunnen ontwikkelen, is een eerste belangrijke stap een duidelijk beeld krijgen van wie behoort tot de doelgroep van personen met een arbeidshandicap. Het VAPH omschrijft een handicap als: *“elk langdurig en belangrijk participatieprobleem van een persoon dat te wijten is aan het samenspel tussen functiestoornissen van mentale, psychische, lichamelijke of zintuiglijke aard, beperkingen bij het uitvoeren van activiteiten en persoonlijke en externe factoren”*^{xxxv}. Deze definitie sluit aan bij internationale definities, waaronder ook bij de definitie in de International Classification of Functioning, Disability and Health (kortweg ICF), gepubliceerd door de Wereldgezondheidsorganisatie^{xxxvi} (zie figuur 1). In deze laatste wordt een handicap gezien als een participatieprobleem dat resulteert uit het samenspel tussen aandoeningen, ziekten, letsels en daaruit voortvloeiende anatomische eigenschappen en functiestoornissen (bv. in de mobiliteit van de gewrichten), beperkingen bij het uitvoeren van activiteiten (bv. een staande houding aanhouden), persoonlijke factoren (bv. de aanvaarding van de aandoening, compenserende persoonlijke vaardigheden) en externe factoren (de fysieke en sociale omgeving). De aanwezigheid van een (mentale, psychische, lichamelijke of zintuiglijke) aandoening, ziekte of letsel is dus een noodzakelijke voorwaarde voor het ontstaan van een handicap, maar de handicap is het resultaat van het samenspel van meerdere factoren.



Figuur 1: Het ICF- model

In tegenstelling tot de definitie in de ICF stelt de VAPH-definitie een bijkomende voorwaarde, met name dat het participatieprobleem langdurig en belangrijk moet zijn, en dit om een doelgroep voor 'specifiek' beleid te kunnen afbakenen.

Een arbeidshandicap kan dan omschreven worden als *"elk langdurig en belangrijk probleem van deelname aan het arbeidsleven dat te wijten is aan het samenspel tussen functiestoornissen van mentale, psychische, lichamelijke of zintuiglijke aard, beperkingen bij het uitvoeren van activiteiten en persoonlijke en externe factoren."* Deze definitie vinden we sinds 2008 terug in het decreet tot oprichting van de VDAB^{xxxvii}. Deelname aan het arbeidsleven omvat het verkrijgen en behouden van een baan en er vooruitgang in maken. Dit betekent dat de groep mensen met een arbeidshandicap enkel het vak A uit het onderstaande schema omvat, namelijk de mensen die zowel

functiestoornissen en/of activiteitsbeperkingen hebben als een langdurig en belangrijk participatieprobleem op het gebied van arbeid. Dat participatieprobleem wordt vaak omschreven in termen van afstand tot de arbeidsmarkt^{xxxviii}.

	Langdurig en belangrijk participatieprobleem op het gebied van arbeid = grote afstand tot de arbeidsmarkt	Geen langdurig en belangrijk participatieprobleem op het gebied van arbeid = geringe afstand tot de arbeidsmarkt
Funciestoornissen	A	C
Geen functiestoornissen	B	D

Figuur 2: Relatie gezondheidsproblemen – functiestoornissen en afstand tot de arbeidsmarkt

Volgend het Besluit van de Vlaamse Regering van 18 juli 2008 betreffende de professionele integratie van personen met een arbeidshandicap (art. 3) behoren de hiernavolgende personen tot de groep personen met een arbeidshandicap:

1. Personen met een handicap, erkend door het intern verzelfstandigd agentschap met rechtspersoonlijkheid Vlaams Agentschap voor Personen met een Handicap;
2. Personen die gewezen leerling zijn van het buitengewoon onderwijs en die hoogstens een getuigschrift of diploma behaald hebben in het buitengewoon onderwijs;
3. Personen die op basis van hun handicap in aanmerking komen voor een inkomensvervangende tegemoetkoming of integratietegemoetkoming, verstrekt aan personen met een handicap op basis van de wet van 27 februari 1987 houdende tegemoetkomingen aan personen met een handicap;
4. Personen die in het bezit zijn van een afschrift van een definitief geworden gerechtelijke beslissing of van een attest van een bevoegde federale instelling waaruit een blijvende graad van arbeidsongeschiktheid blijkt;
5. Personen die recht geven op bijkomende kinderbijslag of personen die recht hebben op een verhoogde kinderbijslag voor hun kind of kinderen ten laste als ouder met een handicap;
6. Personen die een invaliditeitsuitkering ontvangen op basis van het koninklijk besluit van 3 juli 1996 tot uitvoering van de wet betreffende de verplichte verzekering voor geneeskundige verzorging en uitkeringen, gecoördineerd op 14 juli 1994;
7. Personen met een attest van een door de VDAB aangewezen dienst of arts.

Hoeveel mensen met een handicap zijn er? Deze vraag is niet gemakkelijk te beantwoorden omdat er geen register van ‘gehandicapten’ bestaat. Voor algemene cijfers moeten we een beroep doen op enquêtes die vragen over handicap bevatten. Daarbij gaat het met name om drie grootschalige surveys die de overheid zelf gebruikt voor het opvolgen van maatschappelijke tendensen, met name de Enquête naar de Arbeidskrachten (EAK), de Survey on Income and Living Conditions en de Survey over de Sociaal-Culturele Verschuivingen¹.

¹ Een uitgebreide toelichting bij de surveys en bij de vragen die in deze surveys gebruikt worden met betrekking tot het vaststellen of iemand al dan niet een handicap heeft, is te vinden in: Samoy, E. (2015), *Handicap en arbeid. Deel 1. Definities en statistieken over de arbeidsdeelname van mensen met een handicap (Update maart 2015)*, Brussel: Departement Werk en Sociale Economie

Voor de afbakening van de groep personen met een handicap gebruiken deze surveys de methode van zelfdefinitie. De percentages zijn dus gebaseerd op het aantal mensen dat van zichzelf stelt dat ze een functiebeperking hebben. De resultaten uit de drie surveys lopen uiteen. De reden hiervoor is dat de surveys verschillen qua type enquête, vragen die leiden tot afbakening van de groep ‘personen met een functiebeperking’, de enquêtepopulatie (leeftijdsmarge) en het enquêtejaar. Grosso modo kunnen we stellen dat ongeveer 1 persoon op 7 op beroepsactieve leeftijd behoort tot de groep van personen met een arbeidshandicap. In Vlaanderen gaat het om ongeveer 580.000 personen tussen 15 en 64 jaar^{xxxix}. Van deze groep is slechts een beperkt deel aan het werk. In 2019 lag de werkzaamheidsgraad bij personen met hinder wegens een handicap of langdurig gezondheidsprobleem op 45,6%, tegenover 81.2% bij personen zonder hinder^{xl}. Hiermee behoort Vlaanderen tot de zwak presterende regio’s in Europa^{xli}.

2.2. Job Crafting

2.2.1 Situering job crafting

Job crafting werd op de kaart gezet door de Amerikaanse psychologen Wrzesniewski en Dutton (2001) via vele observaties en interviews met werknemers. Zij bouwden verder op eerder onderzoek waarin vastgesteld werd dat werknemers hun job niet altijd uitvoeren zoals die stond voorgeschreven in hun functieprofiel, maar hun job in de plaats daarvan actief aanpasten aan hun wensen, waarden en voorkeuren. Job crafting is dus niet iets dat uitgevonden is, maar iets dat vastgesteld kan worden. De onderzoekers omschreven het begrip job crafting als *“the physical and cognitive changes individuals make in the task or relational boundaries of their work”* (2001, p. 179). Job crafting gaat uit van de gedachte dat werknemers zelf proactief veranderingen initiëren of aanbrengen in hun werk en niet louter reageren op of geleefd worden door hun werk^{xlii xliii}.

Een meta-synthese van studies naar job crafting die expliciet refereren naar het oorspronkelijke werk van Wrzesniewski en Dutton (2001) toont dat werknemers heel uiteenlopende motieven hebben om te job craften^{xliiv}. Hierbij kan een onderscheid gemaakt worden tussen proactieve en reactieve motieven. Proactieve motieven houden in dat werknemers aan hun werk willen sleutelen met het oog op het realiseren van positieve of gewenste uitkomsten (bv. meer controle over het eigen handelen, een positiever zelfbeeld, betere relaties met collega’s of klanten, een betere werk-privé balans en inzetten van talenten), terwijl reactieve motieven te maken hebben met de behoefte van medewerkers in het kunnen omgaan met of het verminderen van negatieve aspecten van het werk (bv. een gebrek aan autonomie, rolonduidelijkheid en jobonzekerheid).

Job crafting kent vandaag verschillende operationalisering, maar de meest gangbare benaderingen zijn role crafting^{xliv} en resource crafting^{xlvi}. Het onderscheid tussen beide benaderingen zit in ‘wat’ er gecraft wordt: respectievelijk de grenzen van het werk of de werkeisen en werkhulpbronnen van de werknemer^{xlvii}. Dit onderzoek is gebaseerd op het oorspronkelijke werk van Wrzesniewski en Dutton (2001) en is op enkele uitzonderingen na kwalitatief van aard. De kwalitatieve studies zijn zeer informatief geweest; hierdoor kunnen er uitspraken gedaan worden over het bestaan van job crafting en het proces ervan, alsook over waarom werknemers job craften en hoe zij dat ervaren. Deze studies zijn echter minder interessant om de antecedenten en de uitkomsten van job crafting goed te kaderen. Het ontbreken van een helder theoretisch kader en een daarop gebaseerd gevalideerde meetinstrument maakt het bovendien moeilijk om op een systematische manier vergelijkbare resultaten te genereren^{xlviii}. Tims en Bakker (2010) probeerden de theoretische basis voor job crafting te verstevigen door een koppeling te maken met het Job Demands-Resources Model. Vermits de JOS-app meer aansluit bij de eerste benadering gaan we hier in deze studie niet dieper op in en zullen we enkel de eerste benadering van Wrzesniewski en Dutton (2001) verder toelichten.

2.2.2. Vormen van job crafting

Wrzesniewski en Dutton (2001) onderscheiden drie vormen waarop werknemers de grenzen van het werk kunnen aanpassen, met name *task*, *relational* en *cognitive crafting*. Later zijn hieraan nog twee extra vormen toegevoegd, namelijk *contextual crafting*^{xlix} en *time and spatial crafting*^l.

- *Task crafting*, waarbij werknemers concrete veranderingen aanbrengen in hun taken (bv. taken toevoegen aan hun werk of juist afstoten) of in de manier waarop de taken gedaan worden.
- *Relational crafting*, waarbij werknemers veranderingen aanbrengen in de sociale relaties die zij op het werk hebben, zowel met mensen van binnen als buiten de organisatie;
- *Cognitive crafting*, waarbij werknemers hun werkzaamheden cognitief herwaarderen. Dit houdt in dat zij hun gedachten over (bepaalde aspecten van) het werk kunnen herdefiniëren, zodat de taak of het werk als betekenisvoller wordt ervaren.
- *Contextual crafting*, waarbij werknemers veranderingen aanbrengen in de werkomgeving, bijvoorbeeld door de werkplek persoonlijker te maken;
- *Time and spatial crafting*, waarbij werknemers veranderingen aanbrengen in waar en wanneer zij hun werk uitvoeren.

2.2.3. Effecten van job crafting

Dankzij ruim onderzoek naar job crafting zijn de positieve effecten ervan job crafting empirisch goed onderbouwd. Zo toont onderzoek dat job crafting leidt tot een hogere werktevredenheid, meer betrokkenheid bij de organisatie, betere prestaties, minder ziekteverzuim en een grotere bevologenheid^{li}. Dit laatste wordt gedefinieerd als een positief gevoel omwille van toewijding (bv. betrokken en geïnspireerd zijn op het werk), vitaliteit (bv. een energiek gevoel hebben) en absorptie (bv. opgaan in het werk)^{lii}. Door een hogere werktevredenheid en bevologenheid verbeteren ook de werkprestaties^{liii}. Bovendien zorgt job crafting voor een betere persoon-job fit^{liv}, wat wordt gedefinieerd als een goede overeenkomst tussen de noden in een job van zowel de werknemer als van de werkgever. Tot slot heeft eerder onderzoek reeds duidelijk het positief verband tussen job crafting en employability aangetoond^{lv, lvi}. Kortom: job crafting draagt bij aan een duurzame werkomgeving waar werknemers gelukkig en gezond hun werk kunnen uitoefenen. 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^{lvii}.

Wel maken meerdere onderzoekers in de literatuur ons erop attent dat we de verschillende vormen van job crafting kunnen onderverdelen in twee categorieën. Bruning en Campion (2018) maken een onderscheid tussen *bevorderend* en *vermijdend crafting*. *Bevorderend craften* verwijst naar het sleutelen aan werk met het oog op het bereiken van positieve of gewenste uitkomsten. Het is gericht op het aanpakken van problemen, het verbeteren van de werksituatie, het streven naar een doel of het op een positieve manier interpreteren van zaken die moeilijk gaan. *Vermijdend craften* is sleutelen aan werk met het oog op het vermijden of verwijderen van of het omgaan met negatieve aspecten van het werk^{lviii lix}. Bevorderend craften gaat samen met een hogere arbeidstevredenheid, een hogere bevologenheid, het effectiever uitvoeren van doelstellingen en een betere person-job fit. Bovendien verlaagt bevorderend job craften de kans op burn-out. Vermijdend job craften daarentegen zorgt voor een grotere afstand tussen de werknemer en zijn werk. Hierdoor zal de jobtevredenheid, bevologenheid en performantie eerder afnemen en wordt het risico op burn-out verhoogd.

2.2.4. Drie stappen van job crafting

Moens & Dorenbosch (2021) halen in het boek “Koers naar talent in overvloed” aan dat drie stappen noodzakelijk zijn om aan job crafting te doen^{lx}.

1. In de eerste stap dienen werknemers inzicht te verwerven in hun werksituatie en in zichzelf. Een belangrijk startpunt hierbij is het in kaart brengen van het takenpakket en na te denken over hoeveel tijd er aan elke taak wordt gespendeerd. Daarnaast is het essentieel dat de werknemer naar zichzelf kijkt. Enerzijds gaat het dan over welke talenten en interesses bij de werknemer aanwezig zijn. Anderzijds is het belangrijk na te gaan welke eventuele moeilijkheden en risico's de werknemer in zijn of haar job ervaart. Deze risico's kunnen fysiek, emotioneel of cognitief van aard zijn.
2. In de tweede stap komen de twee onderdelen uit stap 1 bij elkaar. Als werknemer ga je na bij welke taken je talenten naar boven komen en bij welke je moeilijkheden ervaart. Door de positieve en negatieve aspecten te koppelen aan je taken krijg je een persoonlijk en gestructureerd overzicht van je werk. Het is verhelderend, maar soms ook confronterend. Je begrijpt waarom verschillende taken ook verschillende gevoelens met zich meebrengen en waarom ze je dus blij of boos maken.
3. Het inzicht uit stap twee helpt de werknemer om in de laatste stap een gerichte job crafting actie te kiezen en zo zijn of haar job te verbeteren. Zoals eerder vermeld kan deze taak-, relationeel-, contextueel- of cognitief gericht zijn.

2.3. Taakautonomie

Job crafting kan niet los van de werkcontext worden gezien. Sommige werkomstandigheden zijn gunstiger om effecten van jobcrafting te ondervinden en om proactief aanpassingen te doen^{lxi lxi}. Het conceptueel model van Wrzesniewski and Dutton (2001) geeft aan op dat autonomie een belangrijke rol heeft op het succes van job crafting. Taakautonomie wordt gedefinieerd als een mate van onafhankelijkheid en flexibiliteit die werknemers hebben om bepaalde beslissingen te nemen over hoe ze hun taken uitvoeren^{lxiii}. Werknemers met een hoge autonomie hebben meer mogelijkheden om fysieke en psychische aspecten van hun werk te veranderen. Van autonomie is bekend dat het gerelateerd is aan het aanpassen van taken (Ghitulescu 2007). Werknemers die een grote mate van autonomie ervaren, de vrijheid hebben om zelf te bepalen wanneer ze welke taken doen (Hackman & Oldham, 1980) en dat autonomie bijdraagt aan het ontwikkelen van nieuwe gedragspatronen (Karasek, 1979). Het onderzoek van Berg et al. (2010) bevestigde dit verband. Ze concludeerden dat zowel hoogopgeleide werknemers met veel autonomie op de werkvloer, als laaggeschoolde werknemers met beperkte bewegingsruimte op hun werk aan job crafting doen, maar dat de mate en wijze verschilt waarop job crafting vorm krijgt. Het positief verband tussen autonomie en job crafting – met opvallende uitzondering van het verminderen van belemmerende werkeisen – wordt bevestigd in de meta-analyse van Rudolph et al (2017). Met andere woorden, de vrijheid die werknemers in hun werk ervaren, zullen zij inzetten om hun werk zo vorm te geven dat het optimaal aansluit bij hun kwaliteiten en interesses.

In het nieuwe loopbaanmanagement dienen werknemers zelf hun carrière in handen te nemen. Het is dus van belang dat organisaties een werkomgeving creëren waarin werknemers zelf hun functie vorm kunnen geven. De ruimte geven om zonder negatieve gevolgen wijzigingen aan te brengen is een belangrijke factor om aan job crafting te doen (Crant, 2000). Leidinggevendenden kunnen verandering in hun organisatie stimuleren door de taakautonomie van hun werknemers te verhogen en zo ook het job crafting gedrag.^{lxiv} Het is bekend dat werknemers die het hoogste graad van autonomie ervaren in hun werk en het meeste job crafting gedrag vertonen, ook het meest tevreden zijn in hun job.^{lxv}

2.4. Employability

Employability is één van de drie elementen van duurzame inzetbaarheid, naast vitaliteit en werkvermogen^{lxvi}. Vitaliteit en werkvermogen verwijzen naar de fysieke en mentale voorwaarden om employability, ofwel inzetbaarheid, duurzaam te kunnen maken^{lxvii}. Om werk te kunnen verkrijgen of behouden^{lxviii}, is het belangrijk dat je de werkzaamheden die van je verlangd worden, onder goede fysieke en mentale voorwaarden en op een correcte wijze kunt blijven uitvoeren (= werkbaar werk). Medewerkers zijn duurzaam inzetbaar als ze:

- willen werken: gemotiveerd en energiek zijn, vitaal^{lxix};
- kunnen werken qua gezondheid: gezond zijn, over werkvermogen beschikken^{lxx};
- kunnen werken qua bekwaamheden: over de juiste competenties beschikken^{lxxi}, zodat ze hun huidige of toekomstige werk met plezier en in goede gezondheid kunnen blijven uitvoeren tot de pensioengerechtigde leeftijd en lang daarna^{lxxii}.

Volgens Hillage & Pollard^{lxxiii} betekent employability in de meest eenvoudige zin van het woord het vermogen om bevredigend werk te vinden en te behouden. De definitie van Hillage & Pollard is één van de meest gehanteerde interpretaties van employability. Toch worden er ook kanttekeningen bij gezet. Zo stellen Brown, Hesketh & Williams^{lxxiv} dat de definitie het feit negeert dat employability voornamelijk bepaald wordt door de arbeidsmarkt, eerder dan door de capaciteiten van individuen. Employability dient volgens hen daarom niet zozeer gedefinieerd te worden in termen van individuele eigenschappen, maar vooral in termen van: de relatieve kansen op het verkrijgen en behouden van werk gezien de arbeidsmarktcontext. Feitelijk kan het één moeilijk, of zelfs niet, los gezien worden van het ander, aldus Yorke^{lxxv}. Zonder het benodigde 'individuele potentieel' zal men niet of nauwelijks aan werk kunnen komen en/of blijven, maar het niet (direct) kunnen vinden van werk maakt iemand niet per definitie 'unemployable'. Yorke zijn omschrijving van employability luidt: *"a set of achievements – skills, understandings and personal attributes – that makes graduates more likely to gain employment and be successful in their chosen occupations, which benefits themselves, the workforce, the community and the economy"*^{lxxvi}. Hoewel Yorke in zijn definitie vooral de nadruk legt op het 'individuele aspect', vinden we ook in deze definitie een combinatie van employability in termen van 'individuele eigenschappen' alsook in termen van het meer arbeidsmarkt-contextuele 'vinden van (bevredigend) werk'.

In de literatuur naar employability wordt een onderscheid gemaakt tussen 'objectieve' en 'subjectieve of gepercipieerde' employability^{lxxvii}. De eerste schat de kans op werk in op basis van 'harde' indicatoren, bijvoorbeeld het opleidingsniveau of de arbeidsmarktpositie van medewerkers. Bij de tweede ligt de nadruk vooral op *"de individuele perceptie van zijn of haar mogelijkheden om werk te vinden en te behouden."*^{lxxviii} Ook jobtevredenheid kan als subjectieve, maar jobgerelateerde indicator worden beschouwd^{lxxix}. Deze indicator sluit bijvoorbeeld nadrukkelijk aan bij de 'employability'-definitie van Yorke^{lxxx} die stelt dat het niet alleen gaat om het verkrijgen van een baan, maar onder andere ook om het hebben van een baan waarin men zich prettig voelt. Een lager gevoel van employability leidt tevens, vooral in combinatie met minder werkbaar werk, tot minder tevredenheid met het werk en een verminderde motivatie^{lxxxi, lxxxii, lxxxiii}.

Gepercipieerde employability kan tevens onderverdeeld worden in kwantitatieve versus kwalitatieve inzetbaarheid of respectievelijk het verkrijgen en behouden van een *andere* baan versus het verkrijgen en behouden van een *betere* baan^{lxxxiv}. Daarnaast kan er ook nog onderscheid worden gemaakt tussen gepercipieerde externe en interne inzetbaarheid. Gepercipieerde externe inzetbaarheid is de door de werknemer ingeschatte kans op een andere/betere baan op de externe arbeidsmarkt. Gepercipieerde interne employability is de door de werknemer ingeschatte kans op een andere/betere baan bij de huidige werkgever^{lxxxv, lxxxvi}. Mensen die hun externe employability als positief ervaren, hebben meer het gevoel dat ze hun loopbaan in eigen handen kunnen nemen. Zij ervaren minder jobonzekerheid, waardoor zij zich weerbaarder voelen op de arbeidsmarkt^{lxxxvii}. Externe

employability beïnvloedt ook het arbeidsmarktgedrag van mensen. Zo zullen mensen die hun inzetbaarheid op de externe arbeidsmarkt hoger inschatten, vaker actief op zoek gaan naar ander werk en ook meer geneigd zijn de organisatie effectief te verlaten^{lxxxviii,lxxxix,xc}. Ook interne employability werkt in op het psychologisch functioneren en het arbeidsmarktgedrag. Een positief gepercipieerde interne employability verhoogt het welzijn en arbeidstevredenheid van medewerkers^{xc}. Mensen die hun interne employability positief inschatten, zullen vaker intern van functie veranderen in plaats van actief op zoek te gaan naar ander werk^{xcii,xciii}. De combinatie van interne versus externe en kwantitatieve versus kwalitatieve gepercipieerde inzetbaarheid leidt tot onderstaand kwadrant: (1) gepercipieerde interne kwantitatieve inzetbaarheid, (2) gepercipieerde interne kwalitatieve inzetbaarheid, (3) gepercipieerde externe kwantitatieve inzetbaarheid, en (4) gepercipieerde externe kwalitatieve inzetbaarheid.

Het verhogen van de employability is een gedeelde verantwoordelijkheid van zowel werkgever als werknemer^{xciv}. Werknemers moeten hun loopbaan in eigen handen nemen en actief mogelijkheden zoeken om de eigen employability te verruimen, terwijl werkgevers hen de mogelijkheden en instrumenten moeten bieden om de employability te vergroten en hen te stimuleren tot eigen initiatief^{xcv,xcvi}. De strategieën die werkgevers en werknemers vandaag hanteren om de employability te verhogen, zijn niet meer dezelfde als vroeger. Dit zou volgens Thijssen, van der Heijden en Rocco^{xcvii} te wijten zijn aan een verschuiving in het doel en de waarde van het concept inzetbaarheid in de literatuur. Daar waar inzetbaarheid van werknemers in de jaren zeventig ging over het genereren van werkgelegenheid voor elk individu, verschoof dit in de jaren '80 naar het organisatieniveau en sinds de jaren negentig naar het individuele perspectief^{xcviii}. Een strategie gericht op het verhogen van de employability op het niveau van het individu is job crafting. Verschillende studies suggereren namelijk dat job crafting tot een hogere inzetbaarheid leidt.^{xcix} Tims, Bakker en Derks^c tonen een positieve relatie aan tussen zelfgerapporteerde job crafting en de bevoegtheid en inzetbaarheid gerapporteerd door collega's. Zij merkten op dat de werknemers meer energie hadden, enthousiaster waren en optimaler gebruik maakten van hun capaciteiten. Hoewel dit onderzoek gericht is op de beoordeling van collega's over de inzetbaarheid van anderen, is het aannemelijk dat werknemers zichzelf ook daadwerkelijk energiever en enthousiaster voelen en zichzelf in hogere mate inzetbaar inschatten.

Ook is bevestigd dat job crafting gedrag de jobtevredenheid van werknemers positief beïnvloedt^{ci}. Leana et al. (2009) voerden bijvoorbeeld een studie uit bij 232 leerkrachten en hun assistenten en concludeerden dat job crafting bijdraagt tot het verhogen van jobtevredenheid en bevoegtheid.

2.5. Micro-interventies

In de 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^{ciii}, zoals een website, Facebook, WhatsApp... . Deze vorm van zelf-begeleide hulp kan volgens onderzoek een even groot effect hebben als een klassiek face-to-face gesprek^{civ}. Micro-interventies zijn reeds met succes gebruikt binnen het domein van positieve psychologie. Zo hebben Luthans en collega's^{cv} micro-interventies ontwikkeld om het psychologisch kapitaal van werknemers te bevorderen met behulp van twee kortdurende, online sessies.

De eerste sessie bestond uit een introductiepresentatie over de positieve capaciteiten van veerkracht en eigen effectiviteit, en hoe deze capaciteiten toepasbaar zijn op de werkvloer en binnen een specifieke job. Vervolgens bekeken de deelnemers korte videofragmenten met voorbeelden van veerkracht en eigen effectiviteit in gefingeerde situaties. De eerste sessie werd afgesloten met een inventarisatie van persoonlijke werkgerelateerde situaties in de eigen organisatie.

In de tweede sessie werd de focus gelegd op de ontwikkeling van hoop en optimisme. De deelnemers werden gevraagd hun persoonlijke doelen vast te stellen. Eerst kregen ze een presentatie van de begeleider over het belang van persoonlijke waarden en de uitdaging van het behalen van doelen en het voltooien van taken. Nadien moesten ze verschillende taken opschrijven die uitdagend en realistisch zijn, die persoonlijk belang hebben en die toepasbaar zijn op de werksituatie. Daarna moesten ze de hoofddoelen in kleinere, makkelijker te behalen subdoelen opdelen. De controlegroep kreeg een besluitvormingstaak. De resultaten lieten zien dat de experimentele groep een significante toename in psychologisch kapitaal rapporteerde, terwijl dat niet het geval was bij de controlegroep. Hieruit blijkt dat het mogelijk is om psychologisch kapitaal op te bouwen door middel van kortdurende trainingsinterventies via het internet.

Een tweede voorbeeld van een micro-interventie is de interventie die ontwikkeld is door Fredrickson en collega's^{cv} op basis van de *broaden-and-build theory* en de daarbij horende hypothesen. De build-hypothese stelt dat mensen door positieve emoties in een traject van groei terechtkomen dat, op de lange termijn, voor een toename in persoonlijke hulpbronnen zorgt. De hulpbronnen kunnen sociaal, intellectueel, fysiek of psychologisch van aard zijn. Het doel van het onderzoek was om te toetsen of positieve emoties, met behulp van liefde-vriendelijkheid meditatie (LVM), zorgden voor een toename in persoonlijke hulpbronnen. De meditatietraining duurde 60 minuten en vond plaats in groepsverband onder leiding van een stressmanagement specialist. Deelnemers werden geïnstrueerd om de LVM gedurende minimaal vijf dagen per week thuis uit te voeren, met behulp van instructieopnames. De resultaten bevestigden de build-hypothese: een toename in positieve emoties was gerelateerd aan hogere niveaus van persoonlijke hulpbronnen; persoonlijke bronnen zorgden vervolgens voor een significante toename in levenstevredenheid en een afname van symptomen van depressie.

Een laatste voorbeeld is een micro-interventie ter verbetering van werk-privé interferenties: de *'use your resources'* interventie van Peeters en collega's^{cvi}. Hierbij moeten deelnemers elke dag stilstaan bij drie persoonlijke hulpbronnen, en dit zonder rechte 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.

Desalniettemin is het aantal micro-interventies binnen het domein van human resources schaars. Het gebruik van micro-interventies in de praktijk werd nog nooit toegepast op job crafting. Wel is er recent door een master student van de KU Leuven een experimenteel onderzoek gebeurd naar de mogelijkheden van job crafting middels micro-interventies^{cvi}. De resultaten van dit onderzoek lijken veelbelovend. Hoewel micro-interventies in het kader van job crafting nog nooit specifiek onderzocht werden bij personen met een arbeidsbeperking, kunnen we vermoeden dat het een interessante manier kan zijn om hun job crafting gedrag te stimuleren.

Uit onderzoek blijkt dat zelfhulptools kunnen bijdragen aan de zelfredzaamheid van personen met een beperking^{cix}. De toenemende digitalisering zorgt voor een digitale kloof tussen deze doelgroep en de algemene bevolking^{cx}. Het ontwerpen van een aangepaste tool in de vorm van een online zelfhulptool is dus een interessante methode om job crafting tot bij de doelgroep te brengen.

2.6. Conceptueel kader

De toelichting van de concepten in de literatuurstudie stelt ons in staat om verschillende hypothesen op te stellen. De vijf hypothesen die we in dit onderzoek willen toetsen, kunnen worden samengebracht in een conceptueel kader dat meer duidelijkheid geeft over de manier waarop de concepten met elkaar in verband staan. De hypothesen met bijhorende schematische voorstelling van het conceptueel kader staan hieronder afgebeeld.

Hypothese 1: Personen met een handicap vertonen meer job crafting gedrag na het gebruik van de JOS-app in vergelijking met hun job crafting gedrag voor de interventie.

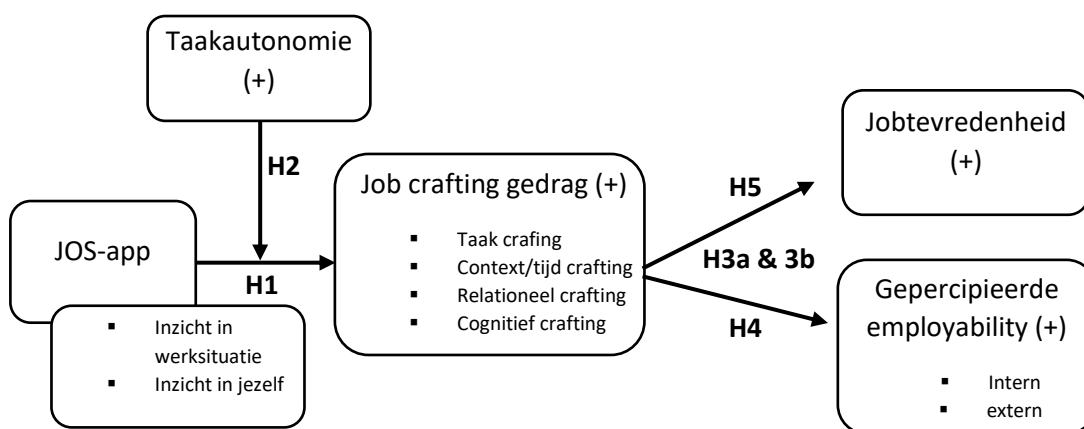
Hypothese 2: Taakautonomie is een voorwaarde voor effectiviteit van de JOS-app om job crafting gedrag te stimuleren.

Hypothese 3a: Deelnemers ervaren een hogere jobtevredenheid na het gebruik van de JOS-app (=micro-interventie) in vergelijking met hun jobtevredenheid voor de interventie.

Hypothese 3b: Deelnemers ervaren een hogere employability na het gebruik van de JOS-app (=micro-interventie) in vergelijking met hun employability voor de interventie.

Hypothese 4: Een toename in Job crafting gedrag na gebruik van de JOS-app heeft een voorspellend positief effect op de toename van "perceived employability" van mensen met een arbeidshandicap.

Hypothese 5: Een toename in Job crafting gedrag na gebruik van de JOS-app heeft een voorspellend positief effect op de toename van jobtevredenheid van mensen met een arbeidshandicap.



Figuur 3: Schematische voorstelling conceptueel kader

In het praktijkgedeelte zullen we deze hypothesen testen aan de hand van een kwantitatieve studie. De resultaten hiervan zullen we vervolgens kracht bijzetten door een bijkomende kwalitatieve studie uit te voeren.

3. PRAKTIJKONDERZOEK: KWANTITATIEF DEEL

3.1. Methode

3.1.1. Doelgroep en rekruteringsproces

De populatie waarop dit onderzoek zich focust, zijn dus personen met een arbeidshandicap, die tewerkgesteld zijn in Vlaamse bedrijven in zowel de reguliere economie als in de sociale economie en maatwerkbedrijven. Geïnteresseerden die wensten deel te nemen aan het onderzoek moesten voldoen aan drie voorwaarden. Ze moesten logischerwijze een arbeidshandicap hebben, tussen de 18 en 67 jaar oud zijn en reeds tewerkgesteld zijn. Het begrip werk kan echter ruim bekeken worden. Ook kandidaten die aan vrijwilligerswerk doen, konden deelnemen.

Kandidaten melden zich vrijwillig aan en er werd geen financiële compensatie voorzien bij deelname aan het onderzoek. Dit konden ze doen door via email te reageren op de oproep die online werd verspreid. Om te verifiëren of potentiële kandidaten een arbeidshandicap hebben, werden onderstaande twee vragen gesteld. Deze zijn ook al vaak gesteld in andere studies inzake handicap^{cxix,cxii,cxiii}. Wij hebben ervoor gekozen om niet te vragen naar de specifieke aandoening(en)/beperkingen omdat deze informatie niet relevant is in dit onderzoek. Deelnemers die op de eerste vraag 'ja' antwoorden, kunnen worden gedefinieerd als mensen met een arbeidshandicap. De tweede vraag geeft ons een beeld over de ernst van de handicap.

1. Heb je één of meerdere van onderstaande langdurige ziekten, langdurige aandoeningen of handicaps? (kan meerdere aanduiden)
 - ADHD
 - Autisme
 - Dyslexie/Dyscalculie
 - Chronische ziekte
 - Psychische aandoening (bijv. depressie, psychose)
 - Lichamelijke/ zintuiglijke aandoening
 - Verstandelijke aandoening
2. Indien JA, ben je door deze ziekten, aandoeningen of handicaps belemmerd in uw dagelijkse bezigheden? (Ja, voortdurend/Ja, af en toe/Nee of bijna niet)

Kandidaten die positief hebben geantwoord op bovenstaande vragen en voldeden aan de andere voorwaarden van leeftijd en tewerkstelling, kregen een link naar een informatiebrief die is opgesteld in het programma Qualtrics. Hierin worden de participanten duidelijk geïnformeerd over het verloop en wat van hen verwacht wordt, over het doel van het onderzoek, over wie toegang krijgt tot de verkregen data, over wat er met de resultaten zal worden gedaan, en over wat de mogelijke consequenties zijn die kunnen optreden door deel te nemen aan de studie. Voor de mensen met een licht verstandelijke beperking werd de informatie gegeven via een verstaanbaar filmpje zodat ook zij duidelijk wisten wat hen te wachten staat. Bij nood aan verduidelijking of extra informatie kon steeds contact opgenomen worden met de onderzoekers. Na het tekenen van een informed consent, als bevestiging van hun deelname, waren de kandidaten officieel ingeschreven. De gehele procedure is vooraf getest bij enkele personen uit de doelgroep, zodat we zeker zijn dat deze verstaanbaar is voor iedereen en zeker voor diegenen met een verstandelijke beperking.

Om deelnemers te vinden werd er een oproep verspreid via verschillende kanalen die in contact staan met personen met een handicap. We hebben onder andere belangenverenigingen, bijstandsorganisaties, sportverenigingen en heel wat organisaties 'Begeleid werk' die terug te vinden zijn op de sociale kaart gecontacteerd. Daarnaast werd er beroep gedaan op het netwerk van de partners die meewerken aan dit onderzoek (Gtb, Mentor vzw, Konekt en Groep Maatwerk). Een volledige lijst met de gecontacteerde organisaties, die onze oproep deelden via hun sociale media, vind je terug in [bijlage 1](#). Heel wat van deze organisaties stellen jobcoaches tewerk die dagelijks in contact staan met onze doelgroep. Ook via hen is onze vraag tot deelname aan het onderzoek terecht gekomen bij potentieel geïnteresseerden. Een aangepaste affiche is eveneens gedeeld via al deze kanalen zodat onze boodschap verstaanbaar is voor mensen met een licht verstandelijke beperking.

3.1.2. Onderzoeksopzet

De doelgroep personen met een arbeidshandicap is zeer uiteenlopend. Het is belangrijk dat de communicatie voor iedereen begrijpbaar is. Daarom hebben we hieraan extra aandacht besteed, zodat ook personen met een licht verstandelijke beperking makkelijk kunnen deelnemen. In dit onderzoek beoordelen we de werking van de JOS-app door de interventie te evalueren aan de hand van een pre- en postmeting. De deelnemers vullen dan telkens een gevalideerde vragenlijst die peilt naar de jobtevredenheid, taakautonomie, employability en jobcraftinggedrag. Om de interactiebias met de vragenlijst zoveel mogelijk te beperken vindt de premeting (T1) plaats twee weken alvorens de deelnemers starten met de JOS-app. Hierna krijgen ze zes weken toegang om de verschillende levels in de JOS-app te doorlopen. Dit kunnen ze doen op hun eigen tempo via computer of gsm. Er is geen beperking opgelegd van hoeveel levels ze in één keer kunnen voltooien. Na elk level verschijnt wel een pop-up die hen aanmoedigt om af en toe een pauze in te laten. Het is immers verstandig om bij sommige levels even stil te staan.

Twee weken na het afronden van hun traject vindt er een postmeting (T2) plaats. Er wordt opnieuw een vragenlijst ingevuld die peilt naar dezelfde concepten als in de premeting. De postmeting gebeurt pas twee weken na het afronden van de JOS-app. De juiste impact van jobcrafting kan immers pas gemeten worden nadat de deelnemers enkele weken de tijd hebben gehad om hun actieplan, dat ze maken in level acht, om te zetten in daden. Het hele traject duurt dus in totaal tien weken. Een schematische voorstelling van de onderzoeksopzet vind je hieronder.

Figuur 5: Tijdslijn van de verschillende fases in het kwantitatief onderzoek

3.1.3. Meetinstrumenten

De deelnemers vullen zowel voor als na het gebruik van de JOS-app een vragenlijst in die de concepten job crafting gedrag, employability, jobtevredenheid en taakautonomie meet. 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 is visueel verduidelijkt door gebruik te maken van duimpjes zodat ook mensen met een verstandelijke beperking de vragenlijst begrijpen. Twee duimen omhoog is bijvoorbeeld gelijk aan "helemaal mee eens". De vragenlijsten worden online afgenomen en zijn opgesteld in het programma Qualtrics. Alle gebruikte vragen zijn terug te vinden in [bijlage 2](#) bij dit rapport.

3.1.3.1. Jobcrafting gedrag

Om job crafting gedrag te meten bestaan er verschillende meetinstrumenten. Tims en Bakker stelden in 2010 een gevalideerde vragenlijst (JCS) op, bestaande uit 21 items. Deze vragenlijst bevraagt 3 vormen van resource craften en is later uitgebreid naar het bevragen van de 5 vormen van job crafting gedrag die gekoppeld zijn aan het JDR-model. Er is echter kritiek op deze schaal (JCS) omdat sommige items dubbelzinnig zijn en eerder verwijzen naar

het gedrag of de kennis van werknemers. (Slemp and Vella-Brodrick, 2013). In 2013 ontwikkelden Slemp en Vella-Brodrick de Job Crafting Questionnaire (JCQ) om in te spelen op deze tekortkomingen. De JCQ is een vragenlijst met 15 items die peilen naar taak-, relationeel- en cognitiefgericht craften. Context crafting wordt hierin niet bevraagd. Verder is de vragenlijst tamelijk lang, bevat hij complexe bewoordingen en vereist hij een hoge mate van zelfreflectie. Gezien de korte aandachtspanne en het beperkte denkvermogen van de deelnemers met een verstandelijke beperking, leek ons het gebruik van deze vragenlijst niet ideaal. Bovendien zou de concrete bevraging van sommige items in de JCQ de resultaten al kunnen vertekenen, omdat de vragen op zich al job crafting gedrag kunnen uitlokken. Wij kiezen in deze studie voor de Overkoepelende Job Crafting Schaal (OJCS) die ontworpen is door Vanbelle (2017). Deze schaal toont convergente validiteit met de JCS en JCQ en heeft een aanvullende variantie boven op deze twee schalen (Vanbelle; 2017). De overkoepelende schaal bestaat bovendien slechts uit 4 items. Dit is een voordeel en gaf de doorslag om de OJCS te gebruiken. Wel hebben we net zoals in de studie van Verelst (2018) nog een item toegevoegd om context craften te meten. De toegevoegde vraag luidt als volgt: “Ik breng zelf veranderingen aan in mijn omgeving zodat ik beter kan functioneren in mijn werk”.

3.1.3.2. Employability

In dit onderzoek kozen we ervoor om de gepercipieerde employability te onderzoeken, omdat specifiek vanuit een psychologisch standpunt werknemers geneigd zijn niet zozeer te handelen op basis van een objectieve situatie maar eerder gedreven door hun percepties (De Cuyper et al., 2008). De nadruk ligt hier op de individuele perceptie van de mogelijkheden om werk te vinden en te behouden^{cxiv}.

Om de gepercipieerde employability te bevragen gebruiken we de vragenlijst van De Cuyper en De Witte (2008), waarin ze de vier vormen van inzetbaarheid bevragen, namelijk interne kwantitatieve inzetbaarheid, interne kwalitatieve inzetbaarheid, externe kwantitatieve inzetbaarheid en externe kwalitatieve inzetbaarheid. Wij hebben de vragenlijst ingekort en stellen slechts één vraag per vorm van inzetbaarheid. Er werd met De Cuyper contact opgenomen om te informeren welke items het meest relevant zijn om te bevragen.

3.1.3.3. Jobtevredenheid

Bij het bekijken van de literatuur is er geen optimale set van vragen omtrent het meten van dit concept gevonden. Een voorkeur bestaat wel voor het gebruik van multi-item schalen en niet voor een single-item schaal om een concept te meten (Yeoh, 2007). Eventuele meetfouten kunnen toenemen naarmate er minder vragen worden gesteld, waardoor de betrouwbaarheid van een single-item meetschaal wordt betwist (Nunnally et al., 1994). De jobtevredenheid wordt gemeten met behulp van de Work Domain Satisfaction Scale, een multi-item schaal van Blais et al (1991), die bestaat uit vier vragen.

3.1.3.4. Taakautonomie

Het succes van job crafting is deels afhankelijk van de hoeveelheid taakautonomie een werknemer heeft. Hoe groter de taakautonomie, hoe meer vrijheidsgraden iemand heeft om veranderingen aan te brengen in zijn/haar werksituatie. Taakautonomie en job craften hebben dus een rechtstreeks verband, waardoor het interessant is dit concept te bevragen. Hiervoor gebruiken we The Work Design Questionnaire van Morgeson en Humphrey (2006). Dit concept wordt bevraagd aan de hand van vier items.

3.1.3.5. Bijkomende variabelen

In de vragenlijst worden ook enkele demografische gegevens gevraagd zoals geslacht, leeftijd, diploma, aantal jaar werkervaring en of de deelnemer betaald tewerkgesteld is de reguliere economie, in een maatwerkbedrijf of vrijwillig aan de slag is. Daarnaast wordt er gepolst naar de aard van beperking. Dit bevragen kan interessant zijn

om te bekijken of er eventueel een verschil is in job crafting gedrag bij mensen met of zonder verstandelijke beperking. In de postmeting werd ook feedback gevraagd over de meerwaarde, het design en de gebruiksvriendelijkheid van de JOS-app door een score te geven van 1 tot 10. Verder werd op een schaal van 1 tot 5 nagevraagd in hoever ze inzicht hadden verworven in hun talenten, takenpakket, uitdagingen en ongemakken. Tot slot konden deelnemers suggesties tot verbetering van de app neerschrijven in een open tekstveld.

3.2. ONDERZOEKSRESULTATEN

3.2.1. Beschrijving van de deelnemers

In totaal hebben 96 deelnemers de premeting tijdig ingevuld. Als we kijken naar de beschrijvende cijfers (tabel 1) gaat het over 55 vrouwen (57,3%), 39 mannen (40,6%) en twee personen die zich als non-binair definiëren (2,1%). De steekproef bevat 55 deelnemers (56,8%) met een diploma middelbaar of hoger onderwijs. 69 deelnemers zijn jonger dan 45 jaar (71,9%), waarvan de meeste zich categoriseren in de leeftijdscategorie 35-44 jaar (30,2%). Verder zijn 25 personen (26,1%) vrijwillig aan de slag en hebben 71 respondenten (73,9%) reeds betaald werk waarvan 32 deelnemers in een maatwerkbedrijf werken. Van het totaal aantal deelnemers in de premeting hebben 22 deelnemers (22,9%) een verstandelijke beperking. De overige 74 deelnemers (77,1%) hebben geen verstandelijke beperking. Wel geven daarvan zes deelnemers aan dat ze een niet-aangeboren hersenletsel (NAH) hebben. Bij deze aandoening kunnen we niet volledig uitsluiten of ze hierdoor een verstandelijke beperking hebben opgelopen. De deelnemers van deze groep hebben allemaal een diploma middelbaar of hoger onderwijs, hebben de vragen zelfstandig ingevuld, werken in het reguliere arbeidssysteem en beargumenteren hun antwoorden op constructieve wijze. Vermits ze bijkomend niet aanduiden een verstandelijke beperking te hebben, worden de zes deelnemers met NAH gerekend bij de groep zonder verstandelijke beperking.

Als we kijken naar de resultaten van de post-meting hebben na 10 weken 46 deelnemers (47,9%) het volledige traject doorlopen en de tweede vragenlijst ingevuld. Eén deelnemer heeft de vragenlijst van de postmeting slechts gedeeltelijk ingevuld en zal niet worden meegenomen in de analyse. De postmeting is door 26 vrouwen (57,8%) en door 18 mannen (40,0%) ingevuld en één iemand (2,1%) identificeert zich als non-binair (tabel 1). Ook in de postmeting heeft het merendeel van de deelnemers een diploma middelbaar of hoger onderwijs (57,8%). De leeftijd van de deelnemers ligt voornamelijk onder 45 jaar (71,1%), waarvan de meeste zich ook weer hier bevinden in de leeftijdscategorie 35-44 jaar. Van de deelnemers in de finale dataset zijn 12 personen (26,7%) vrijwillig aan de slag en hebben 33 personen (73,3%) een betaalde job. Hiervan zijn 18 personen tewerkgesteld in een maatwerkbedrijf. Als we kijken naar de postmeting hebben 7 personen (15,6%) een verstandelijke beperking tegenover 38 personen (84,4%) zonder verstandelijke beperking.

Als we de cijfers vergelijken met de pre-meting zien we amper verschil wat betreft gender, leeftijd, opleidingsniveau en de percentages wat betreft aard van tewerkstelling. Enkel zien we dat er een grotere uitval is bij personen met een verstandelijke beperking.

Deelnemers	Premeting (T1)	Postmeting (T2)
	Totaal <i>n</i> (%) met <i>n</i> =96	Totaal <i>n</i> (%) met <i>n</i> =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%)

Tabel 1: Gegevens steekproef pre-meting (T1) en post-meting (T2)

3.2.2. Correlatie tussen job crafting gedrag en employability, jobtevredenheid en taakautonomie

Op T1 vinden we een positief significante relatie tussen zowel job crafting gedrag en jobtevredenheid ($r=0,42$, $p<0,001$) (tabel 2) als tussen job crafting gedrag en employability ($r=0,21$, $p=0,042$). In onze studie is de samenhang tussen jobcrafting gedrag en jobtevredenheid sterker dan deze met employability. Verder zien we dat de sterkste correlatie zich vertoont tussen taakautonomie en jobcrafting gedrag ($r=0,48$, $p<0,001$).

Pre-meting (N=96)	Employability T1	Jobtevredenheid T1	Taakautonomie T1
Job crafting gedrag T1	,21*	,42**	,47**

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

Tabel 2: Pearsoncorrelatiecoëfficiënt tussen job crafting gedrag tijdstip 1 en employability, jobtevredenheid en taakautonomie tijdstip 1

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 $p<0,029$). Ook de correlatie tussen job crafting gedrag en taakautonomie is positief significant ($r=0,67$ en $p<0,001$).

Post-meting (N=45)	Employability T2	Jobtevredenheid T2	Taakautonomie T2
Jobcraftinggedrag T2	,33*	,52**	,67**

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

Tabel 3: Pearsoncorrelatiecoëfficiënt tussen job crafting gedrag tijdstip 2 en employability, jobtevredenheid en taakautonomie tijdstip 2

3.2.3. Inzichten van de deelnemers in zichzelf en in hun werksituatie

Door de JOS-app worden gebruikers gemotiveerd te reflecteren over zichzelf en hun werksituatie. Onderstaande tabel geeft aan in hoever zij de ervaring hebben dat de JOS-app hen heeft geholpen bepaalde inzichten te verwerven (tabel 4). Zowel op inzicht in takenpakket, talenten, energiegevers en -vreters als moeilijkheden op het werk bedraagt de mediaan van de deelnemers 4/5. De gemiddelde scores liggen voor alle aspecten tussen de 3,7 en 3,8 op een schaal van 5. Als we al deze resultaten optellen, kunnen we ervan uitgaan dat personen inzicht hebben verworven in zichzelf en hun werksituatie door het gebruik van de JOS-app. Dit is een noodzakelijke stap om succesvol aan job crafting te kunnen doen. We zien bovendien dat er een significante correlatie ($r=0,40$, $p=0,023$) bestaat 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 jobcrafting gedrag in de post meting.

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

Tabel 4: Scores op de inzichten die deelnemers (N=45) hebben verworven in zichzelf en hun werksituatie

3.2.4. Testen hypothesen

3.2.4.1. Hypothese 1 en hypothese 3a & 3b: het effect van de JOS-app op job crafting gedrag, employability en jobtevredenheid.

Om hypothesen 1, 3a en 3b te testen, voerden we een paired sample t-test uit. Hierbij vergelijken we de gemiddelde scores die deelnemers zichzelf geven voor en na de interventie van de JOS-app en kijken we of deze verschillen statistisch significant zijn (tabel 5).

Hypothese 1 stelt dat personen met een handicap meer jobcrafting gedrag vertonen na het gedrag van de JOS-app. Als we kijken naar het verschil in de gemiddelde score voor jobcrafting gedrag tussen de premeting en postmeting zien we dat deze inderdaad gestegen is. Deelnemers geven zichzelf op tijdstip één een gemiddelde score van 16,4/25 ($s=4,3$) op job crafting gedrag. Na het gebruik van de JOS-app geven ze zichzelf hierop een gemiddelde score van 18,4/25 ($s=4,7$). Deze stijging is statistisch significant ($p < 0,001$). Ze geven zich dus gemiddeld 1,8 punten meer op job crafting gedrag na het gebruik van de JOS-app, wat neerkomt op een vooruitgang van 7,2%. Door de significante vooruitgang kunnen we stellen dat hypothese 1 is bevestigd.

Hypothese 3a stelt dat deelnemers een hogere employability ervaren na het gebruik van de JOS-app (=micro-interventie) in vergelijking met hun employability voor de interventie. Als we kijken naar de gemiddelde scores van de deelnemers constateren we dat dit niet het geval is. Ze geven zichzelf in de premeting een score van 9,3/15 ($s=3,2$) en in de postmeting 9,2/15 ($s=2,9$). Ze ervaren dus een lagere employability in de postmeting vergeleken met de scores in de premeting. Ze geven zichzelf een score van gemiddeld 0,1 punten lager, wat neerkomt op een lichte achteruitgang van 0,99%. Deze daling is minimaal en bijgevolg niet significant ($p = 0,741$). Er werd geen bewijs gevonden om hypothese 3a te staven. Hypothese 3a is niet voldaan.

Hypothese 3b veronderstelt dat deelnemers een hogere jobtevredenheid ervaren na het gebruik van de JOS-app. Bij de vergelijking van de gemiddelde scores zien we dat deelnemers op jobtevredenheid respectievelijk gemiddeld 13,2 ($s=3,7$) en 13,5 ($s=4,3$) scores in de pre- en postmeting. De scores op tijdstip twee liggen dus gemiddeld 0,3 punten hoger dan de scores op tijdstip één. Voor deze stijging werd geen significant bewijs gevonden ($p = 0,445$). We kunnen hypothese 3b dus niet bevestigen.

	Gemiddelde T1	Gemiddelde T2	Toename (T2 – T1)	Sig. (T-toets)
Jobcraftinggedrag	16,4	18,2	1,8	$P < 0,001$
Employability	9,3	9,2	-,1	$P = 0,741$
Jobtevredenheid	13,2	13,5	,3	$P = 0,445$

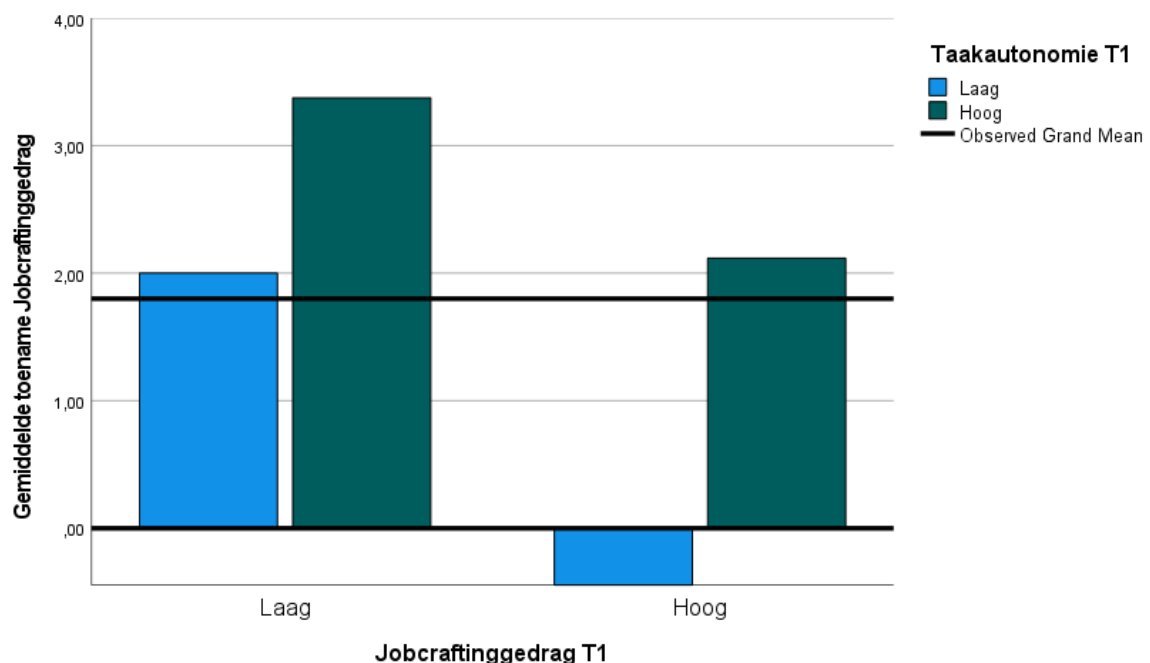
Tabel 5: Gemiddelde scores van 'employability', 'jobtevredenheid' en 'jobcraftinggedrag' op tijdstip 1 (T1) en tijdstip 2 (T2) (N=45)

3.2.4.2. Hypothese 2: Job crafting en taakautonomie

Om een antwoord te bieden op **hypothese 2**, gaan we na of taakautonomie een voorwaarde is om aan job crafting te kunnen doen en bijgevolg effect te ondervinden van de JOS-app. We bekijken wie het meeste effect ondervindt van de JOS-app rekening houdend met jobcrafting gedrag en taakautonomie in de premeting. Deze analyse schept meer duidelijkheid over het samenspel tussen deze variabelen en de evolutie van job crafting gedrag tijdens het gebruik van de JOS-app. De variabelen 'taakautonomie T1' en 'job crafting gedrag T1' zijn hiervoor gedichotomiseerd. Het effect voor de 4 groepen is als volgt (figuur 6):

- Personen die laag scoren op zowel taakautonomie T1 (score 9 of lager) als jobcrafting-gedrag T1 (score 16 of lager), hebben een vooruitgang van 2,0 (N=11)
- Personen die laag scoren op taakautonomie T1, maar hoog op jobcrafting-gedrag T1 (score 17 of hoger), hebben een lichte achteruitgang van 0,4 (N=9)
- Personen die hoog scoren op taakautonomie T1 (score 10 of hoger), maar laag op jobcrafting-gedrag T1, hebben een vooruitgang van 3,4 (N=8)
- Personen die hoog scoren op taakautonomie T1 en hoog op jobcrafting-gedrag T1, hebben een vooruitgang van 2,1 (N=17).

De groepen met een hoge taakautonomie ondervinden meer effect van de JOS-app op jobcraftinggedrag dan diegene met een lagere taakautonomie. We zien dat deelnemers die het meest effect ondervinden van de JOS-app een hoge taakautonomie hebben maar tot op heden nog maar weinig aan job crafting hebben gedaan. Daarnaast gaan ook personen met een hoge taakautonomie die reeds job crafting gedrag stellen er op vooruit door het gebruik van de JOS-app. Bij de groepen met een lage taakautonomie zien we enkel verbetering bij de personen die nog niet aan job crafting deden. Deelnemers met een lage taakautonomie die reeds job crafting gedrag stellen ondervinden geen positieve effecten van de JOS-app en gaan er gemiddeld licht op achteruit.



Figuur 6: Effect JOS-app op Toename jobcrafting gedrag, rekening houdend met taakautonomie T1 en job crafting gedrag T1 deelnemers (N=45)

We kunnen **hypothese 2** bijgevolg bevestigen: taakautonomie is een voorwaarde voor effectiviteit van de JOS-app om job crafting gedrag te stimuleren.

3.2.4.3. Hypothese 4 en 5: Samenhang van de verandering in job crafting gedrag met employability en jobtevredenheid

Om te bekijken of de verandering in job crafting gedrag een voorspellende factor is voor een verandering in employability (=hypothese 4) en jobtevredenheid (=hypothese 5) doen we een correlatieanalyse.

We weten al dat er zowel in premeting ($r=0,42$) als postmeting ($r= 0,52$) een positieve significante correlatie is tussen job crafting gedrag en jobtevredenheid. Ook zien we dit positief significant verband terug op T1 ($r=0,21$) en T2 ($r=0,33$) met employability, maar in mindere mate. Om na te gaan of gebruikers die het meeste effect ondervinden van de JOS-app (= grootste verschil in jobcrafting gedrag) ook meer tevreden en meer employable zijn, berekenen we de correlatiecoëfficiënt tussen de toename of verandering in 'job crafting gedrag' met de verandering in 'employability' en 'jobtevredenheid'. We stellen vast dat er geen significante verbanden zijn tussen de verandering in jobcraftinggedrag en de verandering in 'employability' ($r=0,09$, $p= 0,554$) en 'jobtevredenheid' ($r=0,00$, $p=0,988$). Bijgevolg kunnen we hypothese 4 en 5 niet bevestigen.

3.2.5. Evaluatie van de tool

Na het afronden van hun traject werden de deelnemers nog gevraagd hun ervaring met de app te delen. Ze beoordelen de tool op vlak van gebruiksgemak, design, meerwaarde, het nut van de gebruikte video's en of er begrijpbare taal werd hanteert en of ze de JOS app zouden aanraden aan anderen. Dit met een score op een schaal van 1 tot 10. Bij de vraag of gebruikers de JOS-app zouden aanraden aan andere, antwoord 79,2% positief. Een van deel van hen geeft wel dat enkele veranderingen wenselijk zijn.

	Gebruiksgemak	Design	Video's	Begrijpelijke taal
Gemiddelde	7,9	7,3	7,1	8,5
Mediaan	8,0	8,0	7,0	10,0
Standaardafwijking	1,67	1,7	1,8	1,9

Tabel 6: Beoordeling JOS-app op gebruiksgemak, design, meerwaarde van de video's en begrijpbaarheid van de taal door de deelnemers (score op 10) (N=45)

3.3. Betrouwbaarheid en validiteit

3.3.1. Betrouwbaarheid

De betrouwbaarheid van de vragenlijsten werd nagegaan door voor elk concept een betrouwbaarheidsanalyse uit te voeren en de Cronbach alpha te berekenen. Op die manier is de interne consistentie van elk concept voldoende verantwoord.

Bij de vragenlijst die peilt naar het job crafting gedrag van de deelnemers werd één item toegevoegd omtrent context crafting omdat Vanbelle dit in haar meetinstrument niet bevraagd. Als we kijken naar de Cronbach α bedraagt die in de premeting $\alpha=0,84$ en in de postmeting $\alpha=0,91$.

De Cronbach α van de vragenlijst die gaat over taakautonomie heeft een voldoende hoge betrouwbaarheid van de items zowel in de pre- ($\alpha=0,83$) als in de postmeting ($\alpha=0,84$). De vier items uit de vragenlijst hebben we behouden. Items verwijderen was niet nodig en zou de betrouwbaarheid niet ten goede komen.

Bij het nagaan van de Cronbach α van de vragenlijst die gaat over de employability van de deelnemers bedraagt deze in de pre- en postmeting respectievelijk $\alpha=0,74$ en $\alpha=0,67$. Er werden geen items verwijderd, omdat dit een negatieve impact zou hebben op de betrouwbaarheid van het concept “employability”.

Tenslotte hebben we in de laatste vragenlijst van jobtevredenheid het item “Als ik zou kunnen, zou ik **iets** willen veranderen aan mijn werk.” bij het analyseren omgevormd naar “Ik wil **niets** veranderen aan mijn werk.” zodat de schaal overeenkomt met de andere items. Als we kijken naar de Cronbach α werd dit item uiteindelijk verwijderd om een grotere betrouwbaarheid te bekomen. Na het uitvoeren van een betrouwbaarheidsanalyse krijgt de uiteindelijke schaal een Cronbach α voor jobtevredenheid op tijdstip één $\alpha= 0,80$ en op tijdstip twee $\alpha= 0,91$.

3.3.2. Validiteit

Om de validiteit te bewaken hebben we in dit onderzoek gebruik gemaakt van gevalideerde vragenlijsten die we hebben aangepast aan de doelgroep. Vermits een deel van hen een licht verstandelijke beperking heeft, dienen we rekening te houden met beperkte cognitieve capaciteiten. Zo is de Engelstalige vragenlijst over jobtevredenheid vertaald via de methode ‘back-translation’: De vragen zijn vertaald naar het Nederlands en een Engelstalige native speaker heeft deze vervolgens terug vertaald naar het Engels. Daarna is de originele vragenlijst vergeleken met de nieuwe vertaling. Voor vragen waarbij de vertalingen niet voldoende overeenkwamen, is het proces herhaald. Alle vragen die voorkomen in de vragenlijsten zijn nogmaals bestudeerd en vereenvoudigd om zeker te zijn dat deelnemers met een verstandelijke beperking ze kunnen begrijpen. Konekt vzw – een organisatie die personen met een verstandelijke beperking naar werk toe leidt – paste de vragen aan die nog verdere vereenvoudiging nodig hadden. De gebruikte Likert-schaal is bovendien visueel verduidelijkt met aangepaste duim-icoontjes. Tien personen met een verstandelijke beperking hebben tenslotte de bekomen vragenlijsten getest. Op deze manier is de validiteit verhoogd en geeft dit meer zekerheid of alles duidelijk is voor deze groep deelnemers.

De interne validiteit van dit onderzoek kan bedreigd worden door het ontbreken van een controlegroep. Dit was initieel gepland, maar omdat we niet voldoende kandidaten hebben gevonden is dit niet doorgegaan. Het gaat in dit onderzoek wel om kandidaten die hun werksituatie aanpassen in de werkelijke realiteit wat de externe validiteit ten goede komt.

4. PRAKTIJKONDERZOEK: KWALITATIEF DEEL

Door beperkte data en steekproefgrootte van het kwantitatief onderzoek willen we de resultaten kracht bijzetten door een aanvullend kwalitatief deel. In dit deel bundelen we inzichten uit:

- Focusgesprek begeleiders
- Telefonische interviews met deelnemers
- Antwoorden open vraag bij postmeting kwantitatief

We hebben enerzijds een telefonische bevraging gedaan, bij enkele deelnemers uit de kwantitatieve studie, over hun ervaring met de JOS-app. Omdat sommigen de app niet zelfstandig konden invullen, hebben we anderzijds een focusgesprek georganiseerd met begeleiders die een persoon met een beperking hebben ondersteund. De post-meting van het kwantitatieve deel eindigt met een open vraag die betrekking heeft op het geven van feedback. Deze feedback zal in de bespreking van de resultaten ook worden meegenomen.

4.1. Methode

4.1.1. Focusgesprek begeleiders

In het kwantitatief onderzoek constateerden we een uitval na het invullen van de eerste vragenlijst. Data van de JOS-app en communicatie met begeleiders suggereren dat deze uitval deels te wijten is aan het feit dat de JOS-app voor sommige personen met een arbeidshandicap toch nog als te moeilijk ervaren werd of dat ze meer begeleiding wensten bij het invullen. Het gaat hier niet enkel over mensen met een verstandelijke beperking, maar ook mensen zonder verstandelijke beperking wensden soms meer begeleiding. Deze kan geboden worden door professionele coaches (jobcoaches, loopbaancoaches en trajectbegeleiders), maar ook door informele coaches (familieleden, kennissen of vrienden zijn van personen met een arbeidshandicap). Om begeleiders te helpen bij het bieden van de juiste begeleiding bij het invullen van de JOS-app, hebben we een handleiding ontwikkeld. De handleiding start met het bieden van een theoretische achtergrond over job crafting, zodat de begeleiders vertrouwd raken met de concepten en hoe deze gelinkt zijn aan de opbouw van de JOS-app. Daarnaast omvat de handleiding bij elk level in de app extra handvaten, vragen en methoden om personen met een arbeidsbeperking te ondersteunen bij het invullen ervan.

Om na te gaan hoe begeleiders en personen met een arbeidshandicap de JOS-app en de handleiding ervaren, zijn we op zoek gegaan naar begeleiders om deel te nemen aan een drie uur durende workshop, waarin meer duiding werd gegeven omtrent de handleiding en hoe ze ermee aan de slag kunnen. Er werd een eventpagina aangemaakt op Event Brite waarop begeleiders zich konden inschrijven om deel te nemen aan de workshop. De link naar de eventpagina werd verspreid naar een breed netwerk van jobcoaches en ook de organisatie Ouders Voor Inclusie werd ingeschakeld om de oproep tot bij familieleden van mensen met een arbeidsbeperking te brengen. Vijftien begeleiders meldden zich aan waarvan uiteindelijk negen deelnamen aan de workshop. Begeleiders moesten op voorhand garanderen dat ze een reële kans hadden om effectief een begeleidingsproces te starten en konden deelnemen aan het gezamenlijke focusgesprek. Door organisatorische problemen en COVID-19 zijn enkele begeleidingstrajecten niet kunnen starten. Drie begeleiders namen uiteindelijk deel aan het focusgesprek. Samen met hen blikten we terug op hun begeleidingstraject en ervaring met de JOS-app alsook hun ervaring met het gebruik van de handleiding. We polsten hierbij ook naar de ervaring van de deelnemers met een arbeidsbeperking. Hieronder een beschrijving van de drie begeleiders die deelnamen aan het focusgesprek en de personen met arbeidsbeperking die zij ondersteunden tijdens het begeleidingstraject met de JOS-app.

- **Begeleider één** werkt bij een ondersteuningsnetwerk voor het BuSO en begeleidde in het kader van dit project twee leerlingen van het zevende middelbaar (type 2) op hun stage.

- **Begeleider twee** is eveneens begeleider bij een ondersteuningsnetwerk voor het BuSO type 2. Ze heeft de JOS app gebruikt voor de stage van een leerling van het zevende jaar.
- **Begeleider drie** is loopbaanbegeleider bij een vakbondsorganisatie. Zij gebruikte de JOS-app in haar begeleidingstraject voor een dame met een visuele beperking. Deze persoon had al ervaring met loopbaanbegeleiding in het verleden.

4.1.2. Telefonische interviews deelnemers kwantitatief onderzoek JOS-app

Voor de telefonische bevraging werden lukraak deelnemers geselecteerd. Om deze te selecteren, is de lijst van het aantal deelnemers in alfabetische volgorde gezet in Excel. We zijn gestart met de deelnemers in volgorde te contacteren. We verzamelden feedback van de eerste 15 personen die we aan de lijn kregen. Hen stelden we telkens dezelfde vragen die peilden naar hun ervaring met de JOS-app.

4.1.3. Open vraag vragenlijst postmeting kwantitatief onderzoek

De vragenlijst die we in de post-meting aan de deelnemers voorlegden, bevatte op het einde een open vraag waarin de deelnemers vrij feedback konden geven op hun ervaringen met de JOS-app. De info die we zo vergaarden, nemen we mee in dit kwalitatief deel. In het totaal vulden 25 deelnemers deze vraag in.

4.2. Onderzoekresultaten focusgesprek, telefonische interviews en open vraag

Hieronder zullen we bespreken welke resultaten zijn voortgekomen uit het focusgesprek samen met de feedback die we hebben verkregen uit de telefonische bevraging en de open vraag . We bespreken deze samen omdat de resultaten uit het focusgesprek samenhangen met die uit de bevragingen. De resultaten kunnen we opdelen in drie grote luiken, namelijk reflectie die voortkomt uit het gebruik van de JOS-app, vormelijke aspecten van de app en de relevantie van de JOS-app.

4.2.1. Reflectie

De meest voorkomende meerwaarde die werd aangehaald door gebruikers is dat de JOS-app heeft geholpen inzicht te geven in de werksituatie en zichzelf. Hieronder enkele citaten van deelnemers:

- “De app heeft duidelijkheid gebracht over mezelf en werk”
- “Het deed me stilstaan en nadenken over wat anders en beter kan.”
- “Het gaf een goede blik op mezelf”

Door de deelnemers van het focusgesprek werden deze resultaten bevestigd. Ook gaven de begeleiders aan dat het hen hielp mee te gaan in het perspectief van de persoon met arbeidsbeperking en van daaruit mee te denken over het job crafting proces.

Inzicht betekende voor enkele deelnemers ook dat het duidelijk is dat men botst op de grenzen van de werkgever en de werkcontext. In het focusgesprek werd aangegeven dat het belangrijk is de gedeelde verantwoordelijkheid hierin te erkennen van werknemer en werkgever. De werknemer mag niet het gevoel krijgen dat alle verantwoordelijkheid en schuld bij hem/haar ligt, maar dat het wel de moeite is om na te denken wie je bent, wat jouw stuk is en wat mogelijk is om zelf aan te passen aan je werksituatie. Uit de feedback van de deelnemers komt ook duidelijk naar voor dat sommigen botsten op de grenzen van de werksituatie, waardoor ze met de JOS-app niet in geslaagd zijn veranderingen aan te brengen in hun werk.

- “Hij werkt in een beschutte werkplaats waar verandering ook moeilijk is. De werkgever moet ook meewillen”
- “Ik werk op een beschutte werkplaats. Welke andere mogelijkheden heb ik nog?”
- “Job crafting heeft zijn beperkingen in dat opzicht, als de persoon heel enthousiast is om dat te doen maar je stuit op muren binnen je omgeving, dan gaat het voor frustratie zorgen.”

Inzicht betekent ook bevestiging van wat men al wist. Het resultaat uit de JOS-app bevestigde in een aantal gevallen wat personen reeds in loopbaanbegeleiding of jobcoaching hadden geconstateerd.

- “Ik had een aantal sessies met een jobcoach achter de rug dus veel zaken had ik al uitgepluisd. Maar ik vond het toch straf dat verschillende zaken van in die jobcoachsessie via de app op een simpele manier naar voren konden komen.”
- “Effectief iets veranderen in mijn job heb ik niet gedaan. Ik was voordien niet tevreden, ben van job veranderd en ben nu wel tevreden. De app heeft dat mee bevestigd. Ik wist die dingen wel door de jobcoaching, maar JOS bevestigde dat ik toe was aan verandering.”

Het laatste citaat toont aan dat in bepaalde gevallen verdere job crafting niet meer leidt tot grotere jobtevredenheid en dat de oplossing voor deze persoon is om van job te veranderen.

4.2.2. Vorm

Bijna alle deelnemers die het traject voltooiden gaven aan dat de JOS-app duidelijk, logisch en makkelijk in te vullen was.

- “Zelf vond ik het goed en alles was duidelijk. De levels zelf waren wel duidelijk, ik had geen moeilijkheden bij het invullen”
- “Alles was duidelijk en overzichtelijk en niet al te moeilijk.”

De JOS-app wordt door sommigen wel als eenvoudig ervaren. Dit wordt duidelijk uit volgende citaten:

- “De heel verstaanbare toon vond ik soms iets te eenvoudig. Natuurlijk is het een moeilijke lijn en moet de app zeer toegankelijk zijn voor mensen met verstandelijke handicap. Maar ik denk dat eenvoudige uitleg ook kan op een iets volwassenere manier.”
- “Ik vond alles wel heel simpel en gemakkelijk te begrijpen, maar soms iets te simpel. Ik begrijp dat het toegankelijk moet zijn voor mensen met een verstandelijke beperking, maar misschien dat het soms mensen afschrikt?”

Wat de video's betreft, benadrukken begeleiders uit het focusgesprek dat het erg afhangt van de persoon hoe de video's worden ervaren: soms brengt het duidelijkheid maar soms leidt het teveel af door de grappige toon van JOS. Bij de feedback van de deelnemers kwam verder naar boven dat de tone of voice van de video's door sommigen als te eenvoudig of niet neutraal genoeg werden ervaren. Of dat de video's gewoon overbodig waren.

- “De video's zijn overbodig voor mij en wat te lang. Ik zou eerder een kort schriftelijk voorbeeld geven, en de video er facultatief bij zetten. Nu zetten jullie die zo centraal bij het begin van elk onderdeel, het lijkt alsof je niet zonder kan terwijl de vragen zichzelf uitwijzen. Het gaat sneller zonder een video bij elk onderdeel.”

Inhoudelijk werd de app op bepaalde zaken als uitgebreid ervaren. Dit kan een drempel zijn zowel wanneer personen de app helemaal zelfstandig invullen als wanneer men begeleiding nodig heeft en dit op verschillende tijdstippen moet organiseren. Bovendien gaven enkelen aan dat er vragen herhaald worden, anderen ervaren de herhaling in opbouw en structuur van de app als meerwaarde.

- “Persoonlijk kon ik de JOS-app zelf gebruiken waar en wanneer. Ik kan me voorstellen als iemand hulp nodig heeft dat het niet zo evident is om deze hulp op verschillende tijdstippen te krijgen waardoor de drempel om het proces volledig te doorlopen groter is.”
- “Wat ik minder vond is dat sommige vragen herhaald werden, of op een andere manier gesteld werden.”
- “Ik zou hem aanraden aan anderen als hij korter is... Misschien kan een deel van de vragen eruit gehaald worden. Soms had ik het gevoel dat het herhaling was.”
- “De herhaling in de JOS app is een meerwaarde: Bij de andere leerlingen met wie ik de takenmach had gedaan, na 4 of 5 taken, wist ze op den duur van ‘dat hebben we gezegd’. Hetzelfde bij andere vragen over taken en collega’s, daar zit ook herhaling in en dat werkt goed”

Vooraf het level “takenmatch” is tijdsintensief om volledig in te vullen, zeker als je veel taken hebt. Deelnemers willen ook graag het level afmaken wanneer ze er eenmaal aan beginnen en dat maakt dat dit level als erg groot wordt gezien. Soms is het beter het level op te splitsen om voldoende focus te kunnen behouden.

Het laatste level wordt als minder duidelijk ervaren. De sleutelacties komen soms niet overeen met aanpassingen die deelnemers zelf graag zouden zien. Bij de stap om een plan te maken zou men ook liever meerdere acties kunnen plannen om één bepaald doel te bereiken. Het laatste level wordt voor een aantal personen niet duidelijk genoeg afgesloten of de onduidelijkheid zorgde ervoor dat mensen afhaakten en geen plannen gingen opstellen. Anderen maakten wel plannen maar die verwaterden en zij hadden graag via de app herinneringen gehad om hen hierop te wijzen.

- “Ik denk dat JOS zeker een meerwaarde kan zijn, maar dan wel via een app met reminders zodat het niet verwaterd. Ik wil er constant aan herinnerd worden dat ik een plan gemaakt heb en dat ik daar aan wil werken.”
- “Het had nuttig geweest om herinneringen te sturen om het plan op te stellen of uit te voeren.”

4.2.3. Relevantie

De JOS-app wordt door het merendeel van de gebruikers en begeleiders als positief ervaren: 79,2% van de deelnemers geeft aan dat men de app zou aanraden aan anderen.

Uit het focusgesprek komt voort dat er bij de begeleiders interesse is de JOS-app verder als tool te gebruiken in hun functie als jobcoach of loopbaanbegeleider. De JOS-app kan gebruikt worden als onderdeel van een loopbaanbegeleiding. Een van de begeleiders haalde in het gesprek aan dat de tool structuur kan bieden voor personen in hun loopbaanbegeleiding, die niet graag uitgebreid alles neerschrijven. Dit wordt ook aangehaald bij de deelnemers. Enkelen van hen geven aan dat de JOS-app loopbaanbegeleiding niet kan vervangen maar wel een goede eerste stap in die richting kan zijn.

- “De inhoud sluit goed aan bij loopbaanbegeleiding. Voor mensen die er voor het eerst mee aan de slag gaan kan het een goede start zijn om er al over na te denken, maar nadien is er wel persoonlijke begeleiding nodig”
- “Het is een loopbaanbegeleiding in het kort, voor diepere problemen op het werk of conflicten is dit minder geschikt”

De JOS-app werd door een aantal begeleiders ook ingezet om leerlingen te doen nadenken over hun stageplaats en welke richting ze in de toekomst uit willen wat werk betreft. Ze zien de app als een mogelijk interessante tool voor scholen om de stage mee te begeleiden en evalueren, maar ook om met leerlingen te kijken waar hun kwaliteiten liggen en wat bij hen past. De JOS-app bevroegt meer factoren en gaat dieper in op bepaalde facetten van een stage, zoals collega's en werkplek. Het evaluatieformulier dat een van de begeleiders op de school gebruikte, was voornamelijk taakgericht.

In verband met de relevantie voor de gebruiker omschrijven de begeleiders de app als een tool naar zelfredzaamheid. Deelnemers hebben effectief iets kunnen veranderen.

- “Met het plan heb ik iets kunnen verbeteren in mijn job en vind ik meer rust in mijn hoofd.”
- “Ik vind het positief dat ik de vragen op mijn eigen tempo kan afwerken en dat er een systematische/gestructureerde aanpak is. Bovendien ervaar ik een zekere vorm van autonomie, wat ik wel fijn vind.”
- “Het level collega's invullen vond ik erg fijn. Ik kreeg weinig complimenten. Door erover te spreken is het nu aangekaart en is het veranderd op het werk.”

Vijf deelnemers zagen geen meerwaarde in de JOS-app ten opzichte van de bestaande trajecten zoals loopbaanbegeleiding en jobcoaching. Anderen gaven aan dat de app voor hen niets kon bijdragen, omdat ze al aan job crafting doen.

- “App was niks nieuws. Dingen vind je terug in de meeste loopbaanbegeleidingen. Voor mij persoonlijk niets concreet dat verbeterd kon worden door JOS.”
- “Ik ben zelfstandige en heb alle vrijheid om mijn werk te plannen zoals ik wil. De app kon voor mij dus niets bijdragen, omdat ik eigenlijk al aan job crafting doe.”
- “Ik doe vrijwilligers werk en kies mijn taken hierin zelf. De JOS-app had dus geen effect voor mij”

4.2.4. Evaluatie van de handleiding

De begeleiders die de handleiding hebben gebruikt bij hun begeleidingstraject, ervaarden de handleiding en de workshop als een meerwaarde voor hun begeleiding. De workshop vooraf gaf hun meer achtergrond over het concept job crafting. Bij het gebruik van de handleiding hadden de begeleiders nood aan overzicht. Het zou voor hen handig zijn een soort sjabloon te voorzien waar ze dan ook notities op kunnen maken. Dit helpt hen ook om betere opvolging te kunnen bieden.

5. DISCUSSIE EN BEPERKINGEN ONDERZOEK

In dit onderzoek evalueren we de Jos app. Het is een online tool in de vorm van een micro-interventie met als doel personen met een arbeidshandicap te motiveren in het durven, willen en kunnen job craften. Hierdoor trachten we bijkomend de jobtevredenheid en inzetbaarheid van deze doelgroep te verbeteren. Om dit te realiseren zijn we dit onderzoek gestart met een uitgebreide literatuurstudie van de concepten job crafting gedrag, employability, jobtevredenheid en taakautonomie. Dit laatste concept blijkt uit de literatuur een belangrijke voorwaarde voor het succes van job crafting en is daarom niet onbelangrijk om mee te nemen in het onderzoek. Een duidelijk beeld van de concepten en input van zowel job coaches als van personen met een handicap maakten het mogelijk om de JOS-app de ontwikkelen. De applicatie bevat 8 levels en is gebaseerd op de drie stappen van job crafting die Luc Dorenbos (2021) omschrijft in zijn boek. Ons onderzoek is het eerste dat job crafting gedrag bij mensen met een arbeidshandicap bestudeert met behulp van een online tool als micro-interventie.

Om te evalueren of de applicatie helpt om het job crafting gedrag van de doelgroep te verbeteren, hebben we onderzoeksvragen opgesteld. De onderzoeksvragen met bijhorende hypotheses vormen samen een conceptueel kader dat we in dit onderzoek hebben getest in de vorm van een kwantitatieve studie. Daarnaast hebben we een kwalitatieve studie uitgevoerd die ons een diepgaander inzicht heeft gegeven in de ervaring van de gebruikers met de JOS-app. Het kwalitatief deel bestaat ten eerste uit een focusgesprek met begeleiders. Hierin zijn drie begeleiders bevraagd over hun ervaringen. Voordien hadden zij een persoon met een beperking begeleid in hun job crafting proces aan de hand van de JOS-app. Om begeleiders bij dit proces te ondersteunen, is een bijhorende handleiding gemaakt waarover we eveneens feedback hebben ingewonnen tijdens het focusgesprek. Ten tweede bestaat het kwalitatief deel uit antwoorden die werden gegeven op een open vraag uit de post-meting en een telefonische bevraging van enkele deelnemers uit het kwantitatief onderzoek. In de telefonische bevraging is gepeild naar persoonlijke ervaringen, de meerwaarde van de JOS-app en suggesties voor verbeteringen. Deze bevraging was een uitbreiding op de open feedbackvraag uit de post-meting zodat de deelnemers meer duiding konden geven aan hun gegeven antwoorden. In wat volgt zullen we de resultaten bespreken in de discussie en vervolgens stilstaan bij de beperkingen van dit onderzoek en mogelijke aanbevelingen voor de toekomst.

5.1. Discussie

Voor we stilstaan bij de onderzoeksvragen gaan we eerst dieper in op wie de deelnemers zijn aan de kwantitatieve bevraging. Het valt op dat het merendeel van de participanten geen verstandelijke beperking heeft. Dit kan verschillende oorzaken hebben. Onze oproep werd zo goed mogelijk aangepast door een digitale poster te maken op maat van deze doelgroep. Vervolgens werd de oproep verspreid via de sociale media van diverse relevante organisaties. Misschien was sociale media niet de meest ideale manier om personen met een verstandelijke beperking te bereiken waardoor onze oproep tot deelname minder tot bij hen is geraakt. Verder hadden we in onze zoektocht naar deelnemers, tevens ook meer kandidaten verwacht uit maatwerkbedrijven. Zij stellen immers duizenden kandidaten met een arbeidsbeperking te werk waarvan het merendeel mensen zijn met een verstandelijke beperking. Het leek ons dus logisch om via hen de app tot bij deze doelgroep te brengen. Er is een telefonische bevraging gedaan bij enkele maatwerkbedrijven over hun visie rond job crafting. Hieruit zijn voornamelijk twee redenen naar voor gekomen die kunnen verklaren waarom er maar een beperkt aantal maatwerkbedrijven hebben gereageerd op onze oproep. De eerste reden is te wijten aan het feit dat we de maatwerkbedrijven niet persoonlijk hebben aangesproken. De oproep werd verspreid via de overkoepelende organisatie Groep Maatwerk. Dit is een extra tussenstap die we achteraf gezien beter hadden vermeden door de maatwerkbedrijven rechtstreeks te contacteren, want nu waren enkele bevraagde maatwerkbedrijven niet op de hoogte van het bestaan van het onderzoek en de JOS-app. Een tweede reden voor beperkte deelname is dat maatwerkbedrijven niet overtuigd zijn over de laagdrempeligheid van de JOS-app. Ze vrezen dat sommigen van hun werknemers hiervoor digitaal niet sterk genoeg zijn om er zelfstandig mee aan de slag kunnen. Bovendien

geven maatwerkbedrijven aan dat ze weinig tijd hebben om de werknemers te ondersteunen, wanneer ze de JOS-app als moeilijk ervaren.

Tenslotte is het niet zeker dat personen met een verstandelijke beperking bij deelname hebben aangegeven dat ze effectief een verstandelijke beperking hebben. Het is mogelijk dat ze omwille van schaamte, beperkte taalvaardigheid of beperkt zelfinzicht niet aangeven wat hun beperking inhoudt ^{cxv}. Het kenniscentrum verstandelijke gehandicaptenzorg (2016) raadt aan om bij onderzoek van mensen met een verstandelijke beperking verder door te vragen. Aangezien het ging om een kwantitatieve studie was dit helaas niet mogelijk. Het kan dus zijn dat sommige personen met een licht verstandelijke beperking nu gecategoriseerd staan onder de groep zonder verstandelijke beperking. Een extra controle om te verifiëren of personen een verstandelijke beperking hebben zou meer duidelijkheid kunnen brengen. Dit had gekund door de vragenlijsten fysiek af te nemen bij de deelnemers, maar mede omwille van covid-19 werden de vragenlijsten voor dit onderzoek online afgenomen. In toekomstig onderzoek is het aangewezen om hier extra aandacht aan te besteden, zodat er meer zekerheid is over de verschillende categorieën van beperkingen.

Als we kijken naar het responspercentage van de post-meting tegenover de pre-meting, zien we dat 46% van de deelnemers het hele traject heeft doorlopen, dat in totaal tien weken in beslag nam. Dit is een lange periode voor deelnemers om zich vrijwillig te engageren en kan dus een deel van de uitval verklaren. Verder zien we een grotere uitval bij de personen met een verstandelijke beperking. Enkele trajectbegeleiders gaven aan dat er voor sommigen meer begeleiding nodig is omdat de app alleen invullen toch te moeilijk is. Dit kan deels een verklaring zijn voor het lagere responscijfer bij de groep met verstandelijke beperking. Ook hier kunnen problemen met digitalisering en alfabetisering een rol spelen bij de grotere uitval van deze deelnemers ^{cxvi cxvii cxviii}.

Bij het nauwer onder de loep nemen van het uitvalspercentage, registreren we dat deelnemers voornamelijk op twee momenten uitvallen. Enerzijds is er een grote uitval tussen het invullen van de eerste vragenlijst in de premeting en het invullen van de JOS-app. Misschien kunnen we de gebruikte tijdsperiodes tussen de metingen in vraag stellen en is de periode van twee weken te lang om de deelnemers gemotiveerd te houden om te starten met de JOS-app. Anderzijds zien we een grote uitval in de app zelf en haken deelnemers voornamelijk af in de laatste twee levels. Dit betreffende het level 'takenmatch' en het laatste level 'mijn plannen'. Een verklaring voor de uitval in het level 'takenmatch' kan zijn dat het invullen veel tijd in beslag neemt wanneer de deelnemers een uitgebreid aantal taken hebben ingevuld in de JOS-app. Daarnaast blijkt uit de feedback die regelmatig terugkwam in de telefonische bevraging en in het focusgesprek dat het laatste level niet altijd even duidelijk was. Dit kan een reden zijn waarom deelnemers uitvallen in dit level. Bij een volgende update van de JOS-app dient hiermee rekening te worden gehouden, zodat het percentage deelnemers die de JOS-app volledig doorloopt, kan worden vergroot.

Onderzoeksvraag 1: “Kan de JOS-app, een zelfgeleide job crafting tool met micro-interventies, mensen met een arbeidshandicap aanzetten tot meer job crafting gedrag?”

De eerste onderzoeksvraag kunnen we alvast positief beantwoorden. Bij het uitvoeren van de Paired Sample t-test blijkt dat de gemiddelde score voor job crafting gedrag significant gestegen is tussen de pre- en postmeting. Deelnemers scoren zichzelf gemiddeld 1,8 punten meer op job crafting gedrag na het gebruik van de JOS-app, wat neerkomt op een vooruitgang van 7,2%. Dit resultaat komt overeen met de studie van Sundar en Brucker (2021). Zij onderzoeken als enige job crafting gedrag bij mensen met een arbeidsbeperking. Enkel doen zij dit via een workshop en niet aan de hand van een micro-interventie. De studie van Verelst (2018) maakt wel de link tussen micro-interventies en job crafting maar kan dit verband niet hard maken. Hij wijst wel op veelbelovende resultaten als zijn onderzoek op grotere schaal zou worden uitgevoerd. In ons onderzoek kan ondanks de beperkte steekproef het verband wel significant worden aangetoond. In de toekomst kan het interessant zijn nog meer onderzoek te doen naar de verschillende manieren waarop personen met een arbeidsbeperking hun job crafting gedrag

verbeteren. Dit kan bijvoorbeeld door de uitgebreidere vragenlijst van Slemp (2013) te gebruiken, die peilt of het job crafting gedrag taak, relationeel of cognitief van aard is^{cxix}. Of gebruik maken van de vragenlijst van Tims en Bakker (2011), die job crafting gedrag be vraagt aan de hand van het Job Demand Resource Model^{cxix}. De vragenlijst van Vanbelle (2017) die wij in dit onderzoek hanteren, heeft als groot voordeel dat deze veel beknopter is, maar be vraagt enkel het overkoepelende job crafting gedrag.

Wel zien we uit de analyse van de resultaten dat het effect van de JOS-app wordt beïnvloed door de taakautonomie die deelnemers ervaren op de werkvloer. Zo zien we op beide tijdstippen een significant positieve relatie tussen taakautonomie en job crafting gedrag. Personen die hoger scoren op taakautonomie zullen eerder een hogere score aangeven op job crafting gedrag.

We kunnen deelnemers in vier groepen verdelen, rekening houdend met hun job crafting gedrag (laag of hoog) en taakautonomie (laag of hoog). Hieruit blijkt dat de respondenten die het meest verbeteren op job crafting gedrag ook een hoge graad van taakautonomie hebben. Vooral deelnemers die vooraf nog niet (of weinig) aan job crafting deden, gaan er het meest op vooruit wat job crafting gedrag betreft. Het invullen van de JOS-app kan hen inzichten bieden over hoe zij hun job kunnen aanpassen. Aangezien zij nog maar weinig aan job crafting deden en aangeven de ruimte te hebben om aanpassingen te verwezenlijken, zijn er nog veel mogelijkheden om hun job te verbeteren. De groep met hoge taakautonomie die voordien al aan job crafting deed, zien ook mogelijkheden maar in mindere mate. Dit omdat zij waarschijnlijk al aanpassingen hebben aangebracht in hun job. De groepen met lage taakautonomie ondervinden doorgaans minder effect van de JOS-app. Enkel diegenen met een lage taakautonomie die nog geen job crafting gedrag stelden, gaan er op vooruit. Deze personen kunnen ondanks hun beperkte taakautonomie toch iets verbeteren in hun job. Dit komt overeen met wat de grondleggers van job crafting, Wrzesniewski en Dutton (2001) stellen in hun onderzoek, namelijk dat elke baan 'vrijheidsgraden' heeft om te job craften^{cxix}. Deelnemers met een lage taakautonomie ondervinden dus positieve effecten van de JOS-app, indien ze nog maar weinig aanpassingen aanbrachten in hun job. De positieve effecten zijn wel kleiner dan voor personen met een hoge taakautonomie.

Deze resultaten komen overeen met wat in de literatuur al meermaals is bewezen, namelijk dat taakautonomie een voorwaarde is om te job craften. Zo toont Berg et al. (2010) aan dat er een groot verschil is in de mate van job crafting gedrag tussen hoogopgeleide werknemers met veel taakautonomie en laaggeschoolde werknemers met beperkte autonomie. In de meta-analyse van Rudolph et al. (2017) is er eveneens consensus dat werknemers met meer taakautonomie meer mogelijkheden hebben om aan hun job te sleutelen.

Ook uit de kwalitatieve studie blijkt dat deelnemers botsen op grenzen van de werkgever en de werkcontext. Zij geven aan dat ze inzicht hebben vergaard, maar niets hebben kunnen veranderen omdat de leidinggevenden niet meegaan in het job crafting verhaal. Het is dus belangrijk dat leidinggevenden ruimte bieden aan hun werknemers om aanpassingen te doen aan hun job. Zo niet, dan is het erg moeilijk of zelfs onmogelijk voor de werknemer om te job craften. Inzetten op kennis en bewustwording van dit thema bij werkgevers is dus cruciaal. Job crafting kan niet enkel voor werknemers maar ook voor werkgevers positieve effecten met zich meebrengen. Werknemers die job craften voelen zich doorgaans gelukkiger en meer betrokken op het werk, waardoor ze productiever zijn en hun doelstellingen efficiënter en effectiever uitvoeren. Het is vanzelfsprekend dat werkgevers ook van deze voordelen profiteren. Verder wordt in recentere studies de relevantie van teamcraften aangegeven. Het blijkt dat wanneer werknemers in team aan job crafting doen, dit gunstigere resultaten oplevert voor het hele team en bijgevolg dus ook voor de organisatie. In verder onderzoek is het interessant om de JOS-app te laten invullen door het gehele team en ook op dit niveau de effecten te bestuderen.

Onderzoeksvraag 2: Helpt de JOS-app personen met een arbeidshandicap meer inzicht krijgen in zichzelf en hun werksituatie?

Ook op onderzoeksvraag twee kunnen we een positief antwoord geven. In de kwalitatieve bevraging komt inzicht als voornaamste meerwaarde van de JOS-app naar voor. Dit wordt ook bevestigd met de resultaten uit de kwantitatieve bevraging. Deelnemers geven hierin aan dat de JOS-app hen heeft geholpen inzichten te verwerven in hun talenten, hun takenpakket, hun energiegevers en -vreters, en hun moeilijkheden. Inzicht in jezelf en werk is de eerste stap die volgens Luc Dorenbosch (2021) nodig is in een job crafting proces.^{cxxii} Met een mediaan van 4/5 en een gemiddelde van minstens 3,7/5 op alle vragen die peilen naar inzicht kunnen we concluderen dat gebruikers alvast stap één in hun job crafting proces kunnen volbrengen door het invullen van de JOS-app. Daarnaast bevestigen ook de begeleiders die deelnamen aan het focusgesprek dat de tool helpt om te reflecteren en inzichten te verwerven. Niet enkel voor de deelnemers maar ook voor henzelf als begeleider helpt de tool om mee in het perspectief van de persoon met beperking te gaan staan en van daaruit mee te denken.

Onderzoeksvraag 3 & 4: Heeft job crafting gedrag met behulp van de JOS-app een positief effect op de “perceived employability” en jobtevredenheid van mensen met een arbeidshandicap?

Het antwoord op de beide onderzoeksvragen is nee. Uit de resultaten van de paired sample t-test zien we enerzijds dat deelnemers een lagere employability ervaren in de postmeting vergeleken met de scores in de premeting. Ze geven zichzelf een score van gemiddeld 0,1 punten lager, wat neerkomt op een lichte achteruitgang van 0,99%. Deze daling is minimaal en bijgevolg niet significant. Anderzijds leren de resultaten ons dat deelnemers een hogere jobtevredenheid ervaren in de postmeting ten opzichte van de premeting. De scores liggen gemiddeld 0,3 punten hoger. Voor deze stijging is eveneens geen significant bewijs gevonden.

In ons onderzoek zijn de correlaties tussen job crafting gedrag met jobtevredenheid en employability positief significant in zowel de premeting als de postmeting. Dit wil zeggen dat deelnemers die zichzelf een hoge score geven op job crafting gedrag, zichzelf ook hoog scoren op jobtevredenheid en op employability. Als we nagaan of het ‘verschil in job crafting’ positief correleert met het verschil in employability en jobtevredenheid, zien we in ons onderzoek echter (nog) geen significant verband. Dit leert ons dat personen die door het invullen van de JOS-app meer vooruitgaan in hun job crafting gedrag niet noodzakelijk meer employable of meer tevreden zijn op hun werk. Deze resultaten liggen niet in lijn met ander onderzoek, waar job crafting gedrag wel een voorspellende factor is voor jobtevredenheid^{cxxiii} ^{cxxiv} en employability^{cxxv} en er dus wel een causaal verband is tussen deze concepten.

Een eerste mogelijke verklaring is dat de postmeting te snel volgde op het afronden van het traject in de JOS-app. De twee weken kunnen te kort zijn om al significante effecten van jobtevredenheid en employability in de resultaten te meten. In het laatste level van de app wordt namelijk gevraagd een actieplan te maken, zodat gebruikers worden gestimuleerd hun jobcraftactie om te zetten in daden. Het uitvoeren van een actieplan en de nodige veranderingen doorvoeren vraagt tijd, waardoor de positieve effecten van job crafting op vlak van jobtevredenheid en employability^{cxxvi} pas na enige tijd voelbaar zijn.

Met betrekking tot de inzetbaarheid kan het zijn dat deelnemers door het gebruik van de JOS-app zich hier meer bewust van zijn geworden. Deelnemers hebben echter nog niet voldoende tijd gehad om hiermee aan de slag te gaan en hun employability te vergroten door bijvoorbeeld job crafting of het volgen van een extra opleiding. Dit kan een reden zijn waardoor de scores voor employability in de postmeting gemiddeld lager liggen dan bij de eerste meting.

Met betrekking tot jobtevredenheid scoren sommige deelnemers in de postmeting lager en werd geen significante verbetering gemeten. Door de GDPR-wetgeving kunnen we niet nagaan op welke manier de deelnemers aan job crafting doen en hoe ze hun actieplan implementeren. We hebben als onderzoekers dus enkel zicht of een actieplan werd opgemaakt maar hebben geen toegang tot de inhoud ervan. In de literatuurstudie vermelden we dat jobcrafting vooral gunstige effecten heeft op jobtevredenheid wanneer werknemers *bevorderend craften* en niet wanneer ze *vermijndend craften*. Het verminderen van belemmerende werkeisen heeft geen of eerder

negatieve invloed op de individuele performantie en werkt contraproductief gedrag in de hand, waardoor de jobtevredenheid daalt (Oldham & Hackman, 2010; Wrzesniewski & Dutton, 2001). Een mogelijke verklaring voor de lagere score op jobtevredenheid bij sommige deelnemers in ons onderzoek is dat deze deelnemers vermoedelijk aan vermijdend craften hebben gedaan. Het uit de weg gaan van bepaalde taken of het vermijden van zaken die energie vreten (*vermijdend craften*) kan gunstig zijn voor de werknemer zelf, maar is niet per se gunstig voor de andere collega's of de organisatie. Leidinggevendens zullen dergelijke veranderingen als onverstandig beschouwen en bijgevolg negatief hierop reageren. Hierdoor verkleint de kans dat de werknemer de beoogde uitkomsten van zijn gedrag zal ervaren. Deze resultaten kunnen verklaren waarom *vermijdend craften* kan resulteren in negatieve werknemersuitkomsten^{cxxvii}. Bovendien zijn werknemers hierdoor net steeds minder betrokken bij hun werk, wat mogelijk kan uitmonden in het verwaarlozen of verlaten van het werk (o.a. als gevolg van onverschilligheid of cynisme)^{cxxviii} en dus ook een lagere jobtevredenheid.

Verder is het in theorie zo dat job crafting gebeurt op initiatief van de werknemers en moeten zij in principe hun leidinggevende niet op de hoogte brengen wanneer zij kleine aanpassingen doen aan hun job. De praktijk leert ons echter dat werknemers vaak wel toestemming dienen te vragen. Leidinggevendens kunnen job craften dus maken of kraken. Zij zijn immers sleutelfiguren in het creëren van een stimulerende context waarin werknemers zelf vorm mogen én kunnen geven aan hun job^{cxxix}. Van een stimulerende werkomgeving is onder meer sprake wanneer medewerkers een goede werkrelatie met de leidinggevende hebben^{cxix} en wanneer de werkomgeving medewerkers uitdaagt tot leren en presteren^{cxixi}. Een goede werkrelatie opbouwen met medewerkers bestaat bijvoorbeeld uit het geven van hulpbronnen, ontwikkelingsmogelijkheden, ondersteuning, autonomie, feedback en inspraak^{cxixii}. Op die manier bieden ze hun werknemers eveneens de ruimte en de stimulans om hun baan zelf vorm te geven en te job craften^{cxixiii}. Werknemers die daarentegen aangestuurd worden door een leidinggevende met een directieve of autoritaire leiderschapsstijl, zijn eerder geneigd om vermijdend te job craften^{cxixiv}.

Jobcrafting kan dus lastig zijn als medewerkers tegen bepaalde persoonlijke-, relationele of methodische belemmeringen aanlopen door gebrek aan ruimte in hun werkcontext. Dit kan demotiverend en frustrerend zijn. In de eerste onderzoeksvraag wordt zowel in de kwantitatieve als de kwalitatieve studie duidelijk dat taakautonomie een belangrijk aspect is om succesvol te job craften. Het botsen tegen rigide grenzen van een organisatie brengt moeilijkheden teweeg om zelf veranderingen aan te brengen. Dit kan een verklaring zijn waarom zij geen resultaat zien van hun initiatief en actieplan waardoor de JOS-app geen effect heeft op jobtevredenheid en employability.

Uit het kwalitatief onderzoek blijkt dat inzicht voor sommige deelnemers bij het invullen van de JOS-app betekende dat hun huidige job niet (meer) bij hen paste en dat verdere aanpassingen niet het nodige effect konden bereiken. Door te reflecteren over hun werksituatie concludeerden ze dat een andere job de best passende oplossing was. Luc Dorenbosch (2021) bevestigt dat het in kaart brengen van de werksituatie soms confronterend kan zijn, maar ook verhelderend. Op het moment zelf kan het frustrerend zijn om geconfronteerd te worden met zowel je eigen beperkingen als die van de werkcontext. Het reikt echter ook kansen tot groei aan. Wanneer men met deze inzichten aan de slag gaat en knopen doorhakt naar de toekomst toe, kan dit op lange termijn zowel voor de werknemer als de werkgever positief zijn. Werknemers zullen in dit geval waarschijnlijk niet gemotiveerd zijn om aanpassingen te doen aan hun huidige job en bijgevolg zal er geen verhoogde jobtevredenheid en employability optreden. Toch heeft de JOS-app dan bijgedragen tot het verwerven van belangrijke inzichten.

5.2. Beperkingen en aanbevelingen verder onderzoek

Naast de bevindingen in dit onderzoek staan we stil bij enkele beperkingen. Oorspronkelijk was het de bedoeling om een counterfactual impact evaluatie uit te voeren en te werken met een test- en controlegroep. Hiervoor

hadden we een deelname van minimum 128 respondenten nodig. Dit bleek een hele uitdaging. Enerzijds door de specificiteit van de doelgroep en anderzijds door covid-19. Onze oproep werd verspreid begin maart 2020 – de periode dat covid-19 voor het eerst in België uitbrak. In verder onderzoek zou het ideaal zijn een groter aantal deelnemers te includeren en wel gebruik te maken van een controlegroep. Op die manier kunnen we de huidige resultaten verder uitdiepen.

Personen met een arbeidsbeperking zijn een zeer diverse doelgroep, die vaak verschillende noden hebben en hierdoor zaken op een andere manier bekijken en interpreteren. Om resultaten accurater te kunnen interpreteren kan het aangeraden zijn de doelgroep – personen met een arbeidshandicap – verder te segmenteren in toekomstig onderzoek. De ene groep kan bijvoorbeeld bestaan uit mensen met een licht verstandelijke beperking, terwijl de andere groep meer gericht kan zijn op mensen met een normaal functionerend cognitief vermogen, zoals mensen met enkel een fysieke beperking en degenen die na een langdurige ziekte zijn teruggekeerd naar het werkveld.

Daarnaast kan het naar verder onderzoek toe interessant zijn de JOS-app in te zetten bij andere doelgroepen zoals bijvoorbeeld kortgeschoolden. Anderstaligen kunnen eveneens baat hebben bij het gebruik van de JOS-app. De vertaalfunctie van Google maakt het namelijk mogelijk de app te vertalen zodat gebruikers deze kunnen invullen in hun eigen taal. Dit kan niet alleen een voordeel zijn voor de anderstaligen gebruikers zelf, maar ook voor loopbaancoaches. De JOS-app zou als communicatiemiddel kunnen fungeren tussen beide. In eigen taal vullen anderstaligen de app in, vervolgens kunnen de overzichten die aan het eind van elk level gegenereerd worden terug vertaald worden en worden voorgelegd aan een loopbaancoach. Anderstaligen kunnen zo op een eenvoudige manier hun noden kenbaar maken en loopbaancoaches hebben een beter inzicht in hun cliënten wat resulteert in gerichtere en betere hulp.

Tenslotte kunnen we onze gebruikte tijdsindicaties tussen de verschillende metingen in vraag stellen. Zoals reeds aangegeven in de discussie, zijn de effecten van jobtevredenheid en employability in dit onderzoek nog niet zichtbaar omdat de slotbevraging te kort plaatsvond na het afronden van het traject in de JOS-app. Idealiter worden deze concepten in verder onderzoek op een later tijdstip bevestigd om de effecten beter te kunnen inschatten.

6. CONCLUSIE

Uit dit onderzoek kunnen we concluderen dat de JOS-app in de vorm van een micro-interventie bijdraagt tot het verhogen van job crafting gedrag bij personen met een arbeidshandicap. We zien wel dat werknemers die een grotere taakautonomie ervaren op de werkvloer doorgaans een groter effect van de JOS-app ondervinden. Met betrekking tot de concepten jobtevredenheid en employability zien we na het gebruik van de JOS-app nog geen onmiddellijke verbetering. Verder wordt als voornaamste meerwaarde van de JOS-app aangegeven dat gebruikers inzicht krijgen in zichzelf en hun werksituatie. De JOS-app slaagt er dus in om werknemers te begeleiden in de eerste stappen van hun job crafting proces. Ook begeleiders geven aan dat de app hen helpt om meer inzicht te krijgen in hun cliënt en zien de app alvast als een aanvulling op loopbaan- en stagebegeleiding.

7. BIJLAGEN

7.1. Lijst gecontacteerde organisaties

Organisatie	Contactpersoon
't Lichtpuntje	Contactformulier website
Absoluut vzw	info@absoluutvzw.be
Ado-Icarus	info@ado-icarus.be
Ahosa	ahosa@sintlievenspoort.be
Algemeen Belgisch Vakverbond Antwerpen - Loopbaanbegeleiding	loopbaanbegeleiding.antwerpen@abvv.be
Algemene Centrale der Liberale Vakbonden van België - Loopbaanbegeleiding Antwerpen	debbie.van.loo@aclvb.be
Alin vzw	info@alin-vzw.be
Amab	mathias.mees@amab.be
Anvasport	info@anvasport.be
Autimismus vzw	autimismus.vzw@telenet.be
Autisme Centraal (Vlaamse Dienst Autisme vzw)	info@autismecentraal.com
Autisme Vlaanderen	inge@autismevlaanderen.be
Autonoom	autonoom@autismevlaanderen.be
Baken	riet.konings@baken.be
Baken vzw	Griet.Eggermont@baken.be
Belgian Disability Forum	info@bdf.belgium.be
Bits & Bites	Info@bitnsbites.be
BlinkOut	philippe.spruyt@telenet.be
BW Gandae vzw atelier 1	info@gandae.be
BW Ryhove	info@ryhove.be
C.J.M.I.B. vzw - Centrum voor Jongens en Meisjes met Individuele Begeleiding	andrea.vranjes@cjmib.be
Centrum voor Loopbaanbegeleiding SBS Skill Builders	loopbaanbegeleiding@skillbuilders.be
Centrum voor Loopbaanontwikkeling ACV Puls	loopbaancentrum.acv-puls@acv-csc.be
Christelijke Mutualiteit	zorglijn.amt@cm.be
Compaan Aalst	info@compaan.be
Coördinatiepunt Handicap Oost-Vlaanderen, CZR	leen.de.caluwe@oost-vlaanderen.be
CVS	info@cvscontactgroep.be
De Kringwinkel Stroom	info@dekringwinkelstroom.be
De Maanwandelaars vzw	info@demaanwandelaars.be
De Markgrave - Meerderjarigen	woonondersteuning@demarkgrave.be
De Ouders	info@deouders.be
De Tandem	post@de-tandem.be
De Vijver	welkom@devijvervzw.be
De VoorZorg	dmw.304@devoorzorg.be
Demos, voor participatie en democratie	Kris.DeVisscher@demos.be
Departement Werk en Sociale Economie - Team Economische Migratie provincie Antwerpen	arbeidskaart@vlaanderen.be
Divergent	T.Vandewalle@UGent.be

Doof Vlaanderen	ruth.wuestenberg@gmail.com
Emino	info@emino.be
Fibroveerke	info@fibroveerke.be
Fiola vzw	info@fiolavzw.be
Fondatie Terninck	info.terninck@heder.be
Geestelijk Gezond Vlaanderen	contactformulier website
Grip vzw	info@gripvzw.be
Groep Intro	info@groepintro.be
Gsport	info@gsportvlaanderen.be
GTB	info@gtb.be
Handicap en Arbeid	jos.wouters@handicapenarbeid.be
Handicum vzw	koen@handicam.be
Hazo vzw	info@hazovzw.be
Heder - Meerderjarigen	info@heder.be
Inbrussel	info@inbrussel.be
Inclusie Vlaanderen afdeling Gent Eeklo	herman.daeyaert@telenet.be
Intec Brussel	info@intecbrussel.be
Job en Co CBW - Centrum Begeleiding en Werkervaring vzw	info@jobenco.be
Job Yourself	info@jobyourself.be
Jobroad	laura.bogaert@jobroad.be
Jongeren Katholieke Vereniging Gehandicapt	info@jkvg.be
Katholieke Vereniging Gehandicapt	gezinenhandicap@kvg.be
Kompas	caroline.schelstraete@vzwkompas.be
Konekt vormingen	info@konekt.be
Kunnig	ella.vandermeulen@kunnig.com
Leef vzw	info@leefvzw.be
Levanto	info@levanto.be
Levensvreugde Verblijven	levensvreugde@levensvreugde.be
Loopbaanbegeleiding Job Design - Antwerpen	eliane@jobdesign.be
LUS VZW	parmentier.stijn@gmail.com.
Mindervaliden Vlaanderen vzw Afd. Groot Gent	fonteyne.filip@pandora.be
NAH Hersenletsel Liga	info@hersenletselliga.be
OCMW Anderlecht - Afdeling socio-professionele inschakeling	ocmw@ocmw-anderlecht.be
OCMW Brussel - Departement Tewerkstelling en Sociale Economie	partenaires@ocmwbxl.brussels
Onafhankelijk leven	info@onafhankelijkleven.be
Onze Nieuwe Toekomst	florentien@ont.be
Ouders voor Inclusie	info@oudersvoorinclusie.be
P.L.A.N.	info@planvzw.be
Passion for Work	info@passionforwork.net
Pegode – duurzaam verbinden	info@pegode.be
Pellenberg	frederik.lenaerts@uzleuven.be
Persephone vzw	info@persephonevzw.org
Piekernie vzw, vereniging voor personen met een dwarslaesie.	Nico@piekernie.org
Podiumkunsten Loopbaanbegeleiding INTER.MEZZO	opleiding@podiumkunsten.be
Primavera vzw	info@primavera-vzw.be
Provincie Oost-Vlaanderen Provinciaal Coördinatiepunt Handicap	an.de.kryger@oost-vlaanderen.be

Recreas	caroline.casteleyn@s-sportrecreas.be
Revarte	revarte@revarte.be
Rotonde	info@rotonde.eu
Ryhove	lisbeth.buysse@ryhove.be
Samana	Info@samana.be
Schoonderhage - Dagcentrum Aalst	info@schoonderhage.be
Similes	gudula.verheyden@similes.be
Stad Antwerpen - Dienst Activering	info@antwerpen.be
Stad Gent Dienst Werk	regine.laverge@stad.gent
STAN	hallo@trefpuntstan.be
StomaVlaanderen	jp.vanderstukken@telenet.be
Synkroon	info@synkroon.be
Talentenwerf	info@talentenwerf.be
Tikvatenoe - Meerderjarigen	groepsecretariaat@tikvatenoe.be
To Walk Again	info@towalkagain.be
Tolbo vzw	info@vzwtolbo.be
UilenSpiegel	info@uilenspiegel.net
Unique Brussel Finance	brusselsfinance@unique.be
Ups & Downs	contact@upsendowns.be
VAPH	Beleid@vaph.be
Vfg (Vereniging voor personen met een handicap vzw)	Communicatie@vfg.be
VillaVip	Info@villavip.be
Vlaams & Neutraal Ziekenfonds	sociale.dienst@vnz.be
Vlaamse federatie gehandicapten	info@vfg.be
Vlaamse Vereniging Autisme vzw	vva@autismevlaanderen.be
VLFP (fybromyalgie)	info@vlfp.be
VVA	stinne@autismevlaanderen.be
Vzw Kompaan	Info@vzwkompaan.be
Vzw Marjan	Leon.verelst@vzwmarjan.be
Waak	Nicolas.galle@waak.be
Weerwerk	steffi.paelinck@weerwerk.be
Werk met Zin	info@werkmetzin.be
Werkbureau/verstandelijke bep	jessy.lasseel@dc-mozaiek.be
Werkcentrum voor Inclusief en Emancipatorisch Vormingswerk (WIEV) vzw	werkcentrum@wiev.be
Werkmmaat vzw	info@werkmmaat.be
Werkvormm	info@werkvormm.be
WeTravel2	info@wetravel2.eu
Zewopa	melding@zewopa.be
Zichtbare Handicap	yvonne.dendooven@telenet.be
Zonnelied	info@zonnelied.be
Zoom vzw	info@zoomvzw.be

7.2. Vragenlijsten

7.2.1. Job crafting gedrag: OJCS van Vanbelle (2017)

Originele vragenlijst

1. Ik breng zelf veranderingen aan in mijn job zodat ik me beter voel
2. Ik pas mijn job aan zodat deze beter past bij mij
3. Ik breng zelf veranderingen aan in mijn job zodat ik beter kan presteren
4. Ik pas mijn job aan zodat deze beter aansluit bij wat ik belangrijk vind

Aangepaste vragenlijst

1. Ik pas mijn werk aan zodat ik me beter voel
2. Ik pas mijn werk aan zodat deze beter past bij wat ik graag doe en goed kan
3. Ik pas mijn werk aan zodat ik beter kan presteren
4. Ik pas mijn werk aan zodat deze beter aansluit bij wat ik belangrijk vind

7.2.2. Taakautonomie: The Work Design Questionnaire van Morgeson en Humphrey (2006)

Originele vragenlijst

1. The job allows me to make my own decisions about how to schedule my work.
2. The job allows me to decide on the order in which things are done on the job.
3. The job allows me to plan how I do my work.

Aangepaste vragenlijst

1. Ik kan mijn werk zelf inplannen
2. Ik kan zelf de volgorde van mijn taken bepalen
3. Ik kan zelf bepalen hoe ik mijn werk uitvoer

7.2.3. Employability: De Cuyper en De Witte (2008)

Originele vragenlijst

1. Ik kan gemakkelijk elders een job vinden, in plaats van mijn huidige job.
2. Ik heb een grote kans om elders werk te vinden, als ik daarnaar zou zoeken.
3. Ik kan gemakkelijk elders een betere job vinden, in plaats van mijn huidige job.
4. Ik heb een grote kans om elders beter werk te vinden, als ik daarnaar zou zoeken.
5. Ik kan gemakkelijk van werkgever veranderen, als ik dat zou willen.
6. Ik ben ervan overtuigd dat ik snel een betere job kan vinden bij een andere werkgever.
7. Ik kan gemakkelijk een betere job bij een andere werkgever vinden, als ik dat zou willen.
8. Ik ben ervan overtuigd dat ik snel een job kan vinden bij een andere werkgever.

Aangepaste vragenlijst

Om het aantal vragen in te perken zijn uit de originele vragenlijst slechts vier vragen gedestilleerd. De Cuyper heeft ons persoonlijk geadviseerd welke items het meest relevant zijn. Deze items hebben we vereenvoudigd tot volgende vier vragen:

1. Ik kan gemakkelijk een ANDERE job krijgen in het bedrijf waar ik nu werk
2. Ik kan gemakkelijk een BETERE job krijgen in het bedrijf waar ik nu werk
3. Ik kan gemakkelijk een ANDERE job krijgen bij een ANDER bedrijf
4. Ik kan gemakkelijk een BETER job krijgen bij een ANDER bedrijf

7.2.4. Jobtevredenheid (huidige fit): Work Domain Satisfaction Scale (WDSS)^{CXXXV}

Originele vragenlijst

1. In general, the type of work I do corresponds closely to what I want in life.
2. The conditions under which I do my work are excellent.
3. I am satisfied with the type of work I do.
4. Until now, I have obtained the important things I wanted to get from my work.
5. If I could change anything at work, I would change almost nothing

Aangepaste vragenlijst

In dit onderzoek zijn de vragen één, drie en vijf uit de WDSS geselecteerd, vertaald en vereenvoudigd en is een vraag die peilt naar de algemene jobtevredenheid toegevoegd.

1. Ik ben tevreden met mijn werk
2. Mijn werk past goed bij wat ik goed kan
3. Mijn werk past goed bij wat ik graag wil doen
4. Als ik kon, zou ik iets willen veranderen aan mijn werk

8. Referenties

- ⁱ De Vos, A. & Gielens, T. (2016), The future of jobs in chemistry and life sciences. Sectoranalyse chemische industrie, kunststoffen en life sciences in Vlaanderen, Onderzoeksverslag in opdracht van essencia Vlaanderen
- ⁱⁱ Frey, C. B. & Osborne, M. A. (2013), The future of employment. How susceptible are jobs to computerization, retrieved from <http://www.oxfordmartin.ox.ac.uk/downloads/academic/future-of-employment.pdf>
- ⁱⁱⁱ Arthur, M., Khapova, S. & Wilderom, C. (2005), Career success in a boundaryless career world, *Journal of Organizational Behavior*, 26, 177-202.
- ^{iv} Sturges, J., Conway, N., Guest, D. & Liefoghe, A. (2005), Managing the career deal: The psychological contract as a framework for understanding career management, organizational commitment and work behavior, *Journal of Organizational Behavior*, 26: 821-838
- ^v Barnes, C. & Mercer, G. (2005), Disability, work and welfare: challenging the social exclusion of disabled people, *Work Employment and Society*, 19(3): 527-545
- ^{vi} Pagan, R. & Malo, M.A. (2009), Job satisfaction and disability: lower expectations about jobs or a matter of health?, *Spanish Economic Review*, 11: 51-74
- ^{vii} Bourdeaud'hui, R., Janssens F. & Vanderhaeghe S. (2018), Rapport Beperking en werkbaar werk Analyse op de Vlaamse werkbaarheidsmonitor 2007-2016 Brussel, oktober 2018
- ^{viii} Van Laer, K.; Verbruggen, M. & Janssens, M. (2011), *Kansengroepen in werk en ondernemerschap*, Leuven: KULeuven, Departement Werk en Sociale Economie
- ^{ix} Elchardus M. en Smits W. (2005). *De levensloop van jongvolwassenen*, p. 22
- ^x Kulkarni, Mukta & Gopakumar, K. (2014), Career Management Strategies of People With Disabilities, *Human Resource Management*, 53
- ^{xi} Hernandez, B., McDonald, K., Divilbiss, M., Horin, E., 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.
- ^{xii} Baldrige, 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? *Academy of Management Review*, 26: 85–99
- ^{xiii} Lustig, D. C., & Strauser, D. R. (2003), An empirical typology of career thoughts of individuals with disabilities, *Rehabilitation Counseling Bulletin*, 46: 98–107
- ^{xiv} Kulkarni, M., & Lengnick-Hall, M. L. (2011), Socialization of people with disabilities in the workplace, *Human Resource Management*, 50: 521–540
- ^{xv} Baldrige, 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? *Academy of Management Review*, 26: 85–99.
- ^{xvi} Brenninkmeijer, V. & Hekkert-Koning, M. (2015), To craft or not to craft: the relationships between regulatory focus, job crafting and work outcomes, *Career Dev. Int.*, 20: 147–162
- ^{xvii} Tims, M., Bakker, A. B. & Derks, D. (2012), Development and validation of the job crafting scale, *J. Vocat. Behav.* 80: 173–186
- ^{xviii} Wrzesniewski, A. & Dutton, J.E. (2001), Crafting a job: Revisioning employees as active crafters of their work, *Academy of Management Review*, 26: 179-201
- ^{xix} Wrzesniewski, A. & Dutton, J.E. (2001), Crafting a job: Revisioning employees as active crafters of their work, *Academy of Management Review*, 26: 179-201
- ^{xx} Brenninkmeijer, V. & Hekkert-Koning, M. (2015), To craft or not to craft: the relationships between regulatory focus, job crafting and work outcomes, *Career Dev. Int.*, 20: 147–162

-
- ^{xxi} Tims, M., Bakker, A. B. & Derks, D. (2012), Development and validation of the job crafting scale, *J. Vocat. Behav.* 80: 173–186
- ^{xxii} Dorenbosch, L. & Gründermann, R. & Sanders, J. (2011), *Sleutelen aan eigen inzetbaarheid. Kansen en keerzijdes van job crafting als methodiek ter bevordering van duurzame inzetbaarheid in de context van laaggeschoold werk*, TNO rapport
- ^{xxiii} 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*, 10.1007/s12186-017-9173-z.
- ^{xxiv} Moghimi, D. & Scheibe, S. & Van Yperen, N. (2017), Job Crafting in Aging Employees, 10.1007/978-981-287-082-7_29.
- ^{xxv} 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, *Frontiers in Psychology*, 10: 974-983
- ^{xxvi} 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. <https://doi.org/10.3233/wor-213488sd>
- ^{xxvii} Brucker, D. L., & Sundar, V. (2020). Job Crafting Among American Workers with Disabilities. *Journal of Occupational Rehabilitation*, 30(4), 575–587. <https://doi.org/10.1007/s10926-020-09889-9>
- ^{xxviii} Brucker, D. L., & Sundar, V. (2020). Job Crafting Among American Workers with Disabilities. *Journal of Occupational Rehabilitation*, 30(4), 575–587. <https://doi.org/10.1007/s10926-020-09889-9>
- ^{xxix} 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.
- ^{xxx} 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.
- ^{xxxi} Lievens, F. (2015), *Training en ontwikkeling*. In Lievens (Eds.), Human resource management: Back to basics, Leuven: LannooCampus
- ^{xxxii} Peeters, M., Van Steenbergen, E. F. & Ybema, J. F. (2017), *Positive Psychological MicroInterventions to Improve the Work-Family Interface: Use your Resources and Count your Blessings*, Ongepubliceerde paper, Utrecht University; Utrecht.
- ^{xxxiii} Moens, B., Roskam, P., & Van den Bosch, V. (2021). *Koers naar talent in overvloed*. Die Keure.
- ^{xxxiv} Tiggelaar, B. (2018). *De Ladder* (1ste editie). Amsterdam University Press.
- ^{xxxv} Decreet van 7 mei 2004 tot oprichting van het intern verzelfstandigd agentschap met rechtspersoonlijkheid "Vlaams Agentschap voor Personen met een Handicap", art. 2, 2°
- ^{xxxvi} World Health Organization. (z.d.). *International Classification of Functioning, Disability and Health (ICF)*. Geraadpleegd op 4 juni 2021, van <https://www.who.int/classifications/icf/en/>
- ^{xxxvii} Decreet van 21 november 2008 houdende bepalingen tot begeleiding van de tweede aanpassing van de begroting 2008, art.77
- ^{xxxviii} Samoy, E. (2015), *Handicap en arbeid. Deel 1. Definities en statistieken over de arbeidsdeelname van mensen met een handicap (Update maart 2015)*, Brussel: Departement Werk en Sociale Economie
- ^{xxxix} Samoy, E. (2015), *Handicap en arbeid. Deel 1. Definities en statistieken over de arbeidsdeelname van mensen met een handicap (Update maart 2015)*, Brussel: Departement Werk en Sociale Economie
- ^{xl} <https://www.statistiekvlaanderen.be/nl/werkzaamheidsgraad>
- ^{xli} Baumberg, Geiger, B., van der Wel, K. & Tøge, A.G. (2017) Success and failure in narrowing the disability employment gap: comparing levels and trends across Europe 2002–2014. *BMC Public Health*. 17(7): 4938-8
- ^{xlii} Griffin, M. A., Neal, A., & Parker, S. K. (2007). A New Model of Work Role Performance: Positive Behavior in Uncertain and Interdependent Contexts. *Academy of Management Journal*, 50(2), 327–347. <https://doi.org/10.5465/amj.2007.24634438>
- ^{xliii} Grant, A. M., & Ashford, S. J. (2008). The dynamics of proactivity at work. *Research in Organizational Behavior*, 28, 3–34. <https://doi.org/10.1016/j.riob.2008.04.002>

-
- ^{xliv} Gritti, A., Lazazzara, A., & Della Torre, E. (2020). Factors influencing e-recruitment usage: an analysis of the moderating effect of the applicant's job status. *STUDI ORGANIZZATIVI*, 2, 78–107. <https://doi.org/10.3280/so2019-002004>
- ^{xlv} Wrzesniewski, A., & Dutton, J. E. (2001). Crafting a Job: Revisioning Employees as Active Crafters of Their Work. *Academy of Management Review*, 26(2), 179–201. <https://doi.org/10.5465/amr.2001.4378011>
- ^{xlvi} Bakker, A. B., Tims, M., & Derks, D. (2012). Proactive personality and job performance: The role of job crafting and work engagement. *Human Relations*, 65(10), 1359–1378. <https://doi.org/10.1177/0018726712453471>
- ^{xlvii} 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. <https://doi.org/10.5465/amj.2015.0604>
- ^{xlviii} Gritti, A., Lazazzara, A., & Della Torre, E. (2020). Factors influencing e-recruitment usage: an analysis of the moderating effect of the applicant's job status. *STUDI ORGANIZZATIVI*, 2, 78–107. <https://doi.org/10.3280/so2019-002004>
- ^{xlix} Dorenbosch, Gründemann, & Sanders. (2011). *Job Crafting: Sleutelen aan eigen inzetbaarheid*. <https://www.tno.nl/media/1194/tno-rapport-job-crafting.pdf>
- ^l 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. *Frontiers in Psychology*, 10. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.00505>
- ^{li} Tims, M., Bakker, A. B., Arnold, B. & Derks, D. (2013), The Impact of Job Crafting on Job Demands, Job Resources, and Well-Being, *Journal of Occupational Health Psychology*, 18(2): 230-240
- ^{lii} Tims, M., Bakker, A. B., Arnold, B. & Derks, D. (2013), The Job Demands-Resources approach of job crafting, *Gedrag & Organisatie*, 26(1): 16-31
- ^{liii} Tims, M., Bakker, A. B., Arnold, B. & Derks, D. (2013), The Impact of Job Crafting on Job Demands, Job Resources, and Well-Being, *Journal of Occupational Health Psychology*, 18(2): 230-240
- ^{liv} Akkermans, J. & Tims, M. (2017), Crafting your Career: How Career Competencies Relate to Career Success via Job Crafting, *Applied Psychology*, 66(1): 168-195.
- ^{lv} Brenninkmeijer, V. & Hekkert-Koning, M. (2015), To craft or not to craft: the relationships between regulatory focus, job crafting and work outcomes, *Career Dev. Int.*, 20: 147–162
- ^{lvi} Tims, M., Bakker, A. B. & Derks, D. (2012), Development and validation of the job crafting scale, *J. Vocat. Behav.* 80: 173–186
- ^{lvii} 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
- ^{lviii} 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. <https://doi.org/10.5465/amj.2015.0604>
- ^{lix} Reorienting job crafting research: A hierarchical structure of job crafting concepts and integrative review
- ^{lx} Moens, B., Roskam, P., & Van den Bosch, V. (2021). *Koers naar talent in overvloed*. Die Keure.
- ^{lxi} Parker, S. K., Williams, H. M., & Turner, N. (2006). Modeling the antecedents of proactive behavior at work. *Journal of Applied Psychology*, 91(3), 636–652. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.91.3.636>
- ^{lxii} Wingerden, J. V., Stoep, J. V. D., & Poell, R. (2018). Meaningful Work and Work Engagement: The Mediating Role of Perceived Opportunities to Craft and Job Crafting Behavior. *International Journal of Human Resource Studies*, 8(2), 1. <https://doi.org/10.5296/ijhrs.v8i2.12635>
- ^{lxiii} Organizational Citizenship Behavior: Its Nature, Antecedents, and Consequences. (2006). *Organizational Citizenship Behavior: Its Nature, Antecedents, and Consequences*. <https://doi.org/10.4135/9781452231082>

-
- lxiv Sekiguchi, T., Li, J., & Hosomi, M. (2017). Predicting Job Crafting From the Socially Embedded Perspective: The Interactive Effect of Job Autonomy, Social Skill, and Employee Status. *The Journal of Applied Behavioral Science*, 53(4), 470–497. <https://doi.org/10.1177/0021886317727459>
- lxv Slemp, G. R., Kern, M. L., & Vella-Brodrick, D. A. (2015). Workplace Well-Being: The Role of Job Crafting and Autonomy Support. *Psychology of Well-Being*, 5(1). <https://doi.org/10.1186/s13612-015-0034-y>
- lxvi van Vuuren, T. (2012). Vitaliteitsmanagement: Je hoeft niet ziek te zijn om beter te worden! Vergroot de duurzame inzetbaarheid van werknemers door hun vitaliteit, werkvermogen en employability te versterken, *Gedrag & Organisatie*, 25(4): 7-27
- lxvii van Vuuren, T. (2011). *Vitaliteitsmanagement: Je hoeft niet ziek te zijn om beter te worden*, Heerlen: Open Universiteit
- lxviii Forrier, A. & Sels, L. (2005), Het concept employability, *Tijdschrift voor HRM*, 3: 47-73.
- lxix Schaufeli, W., & Bakker, A (2013), *De psychologie van arbeid en gezondheid*, Houten: Bon Stafleu van Loghum
- lxx Ilmarinen, J., Tuomi, K., & Seitsamo, J. (2005), New dimensions of work ability, *International Congress Series*, 1280: 3-7
- lxxi van der Heijde, C.M. & van der Heijden B.I.J.M. (2006), A competence-based and multidimensional operationalization and measurement of employability, *Human Resource Management*, 45(3): 449-476
- lxxii Stoffers, J.M.M. & van der Heijden, B.I.J.M. (2014). Participatie van oudere werknemers in innovatie. *Tijdschrift voor Ontwikkeling in Organisaties*, 4(2), 52-57.
- lxxiii Hillage, J. & Pollard, E. (1998). *Employability: Developing a Framework for Policy Analysis*. London: DfEE
- lxxiv Brown, P., Hesketh, A., & Williams, S. (2003). Employability in a knowledge-driven economy. *Journal of education and work*, 16(2), 107-126
- lxxv Yorke, M. (2006). Employability in higher education: What it is what it is not. In M. Yorke (Red.), *Learning and employability*. New York: Learning and Teaching Support Network
- lxxvi Yorke, M. (2006). Employability in higher education: What it is what it is not. In M. Yorke (Red.), *Learning and employability*. New York: Learning and Teaching Support Network
- lxxvii Okay-Somerville, B., & Scholarios, D. (2015). Position, possession or process? Understanding objective and subjective employability during university-to-work transitions. *Studies in higher education*, 1-17
- lxxviii Vanhercke, D., De Cuyper, N., Peeters, E., & De Witte, H. (2014). Defining perceived employability: a psychological approach. *Personnel Review*, 43(4), 592-605
- lxxix Allen, J. & Coenen, J. (2011). Employability and mobility of bachelor graduates in The Netherlands. In H. Schomburg & U. Teichler (Red.), *Employability and mobility of bachelor graduates in Europe* (pp.171-183). Rotterdam: Springer.
- lxxx Yorke, M. (2006). Employability in higher education: What it is what it is not. In M. Yorke (Red.), *Learning and employability*. New York: Learning and Teaching Support Network
- lxxxi Buddeberg-Fischer, B., Klaghofer, R., Stamm, M., Siegrist, J., & Buddeberg, C. (2008), Work stress and reduced health in young physicians: prospective evidence from Swiss residents, *International Archive of Occupational and Environmental Health*, 82(1): 31-38
- lxxxii Bakker, A.B., & Demerouti, E. (2007), The Job Demands-Resources model: State of the art, *Journal of Managerial Psychology*, 22: 309-328
- lxxxiii De Jonge, J., Van Vegchel, N., Shimazu, A., Schaufeli, W. & Dormann, C. (2010), A longitudinal test of the demand-control model using specific job demands and specific job control, *International Journal of Behavioral Medicine*, 17(2): 125-133
- lxxxiv De Cuyper, N., & De Witte, H. (2008). Gepercipieerde kans op een baan versus een betere baan: Relaties met arbeidstevredenheid en welzijn. *Gedrag en Organisatie*, 21(4), 475-492
- lxxxv Eby, L.T., Butts, M. & Lockwood, A. (2003). Predictors of success in the era of the boundaryless career. *Journal of Organizational Behavior*, 24, 689-708

-
- ^{lxxxvi} Forrier, A. & Sels, L. (2003a). The concept employability: A complex mosaic. *International Journal of Human Resource Development and Management*, 3, 103-124
- ^{lxxxvii} De Cuyper, N., Mäkikangas, A., Kinnunen, U. Mauno, S. & De Witte, H. (2012). Cross-lagged associations between perceived external employability, job insecurity, and exhaustion: Testing gain and loss spirals according to the Conservation of Resources Theory. *Journal of Organizational Behavior*, 33, 770-788
- ^{lxxxviii} Forrier, A., Verbruggen, M., & De Cuyper, N. (2015). Integrating different notions of employability in a dynamic chain: The relationship between job transitions, movement capital and perceived employability. *Journal of Vocational Behavior*
- ^{lxxxix} Nelissen, J., Forrier, A., & Verbruggen, M. (2013). Unraveling the relationship between employability enhancement, perceived internal and external employability, and turnover intention. Paper gepresenteerd op het congress van de European Association of Work and Organizational Psychology (EAWOP). Münster (Germany), 22-25 May 2013
- ^{xc} Nelissen, J., Forrier, A., & Verbruggen, M. (working paper). Perceived internal employability and individual and organizational career management: Polarization in the internal labor market? KU Leuven, Research Centre for Organisation Studies: Working paper
- ^{xc i} De Cuyper, N., & De Witte, H. (2008). Gepercipieerde kans op een baan versus een betere baan: Relaties met arbeidstevredenheid en welzijn. *Gedrag en Organisatie*, 21(4), 475-492
- ^{xc ii} Forrier, A., Verbruggen, M., & De Cuyper, N. (2015). Integrating different notions of employability in a dynamic chain: The relationship between job transitions, movement capital and perceived employability. *Journal of Vocational Behavior*
- ^{xc iii} De Vos, A., Forrier, A., Van der Heijden, B., & De Cuyper, N. (2015). Keep the expert! Occupational expertise, self-perceived employability and job search intensity: A study across age groups.
- ^{xc iv} Boom, J.M. & Metselaar, E.E. (2001). Determinanten van employability. *Gedrag en Organisatie*, 14, 21-33
- ^{xc v} Bollérot, P. (2001). Two Actors in Employability: The Employer and the Worker. In P. Weinert (Eds), *Employability - From Theory to Practice* (pp. 51-90). New Brunswick, NJ : Transaction Publishers
- ^{xc vi} Stickland, R. (1996). Career self-management – Can we live without it? *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5, 4, 583-596
- ^{xc vii} Thijssen, J.G.L., Van Der Heijden, B.I.J.M. & Rocco, T.S. (2008). Towards the Employability- Link Model: Current Employment Transition to Future Employment Perspectives, *Journal of Human Resource Development Review*, 7 (2), 165-183
- ^{xc viii} Forrier, A., & Sels, L. (2003). The concept employability: A complex mosaic. *International Journal of Human Resources Development and Management*, 3(2), 102-124
- ^{xc ix} Akkermans, J., & Tims, M. (2016a). Crafting your Career: How Career Competencies Relate to Career Success via Job Crafting. *Applied Psychology*, 66(1), 168–195. <https://doi.org/10.1111/apps.12082>
- ^c Tims, M., Bakker, A.B, & Derks, D. (2012). Development and validation of the job crafting scale, *Journal of Vocational Behavior*, 80(1), 173-186
- ^{ci} Leana, C., Appelbaum, E. & Shevchuk, I. (2009). Work process and quality of care in early childhood education: The role of job crafting. *Academy of Management Journal*, 52, 1169-1192.
- ^{cii} Brenninkmeijer, V. & Hekkert-Koning, M. (2015), To craft or not to craft: the relationships between regulatory focus, job crafting and work outcomes, *Career Dev. Int.*, 20: 147–162
- ^{ciii} Kaplan, S., Bradley-Geist, J. C., Ahmad, A. et al. (2014), A test of two positive psychology interventions to increase employee well-being, *Journal of Business and Psychology*, 29(3): 367-380.
- ^{civ} 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.
- ^{cv} Luthans, F., Avey, J. B. & Patera, J. L. (2008), Experimental analysis of a web-based training intervention to develop positive psychological capital, *Academy of Management Learning & Education*, 7: 209-221

-
- ^{cvi} Fredrickson, B. L., Cohn, M. A., Coffey, K., Pek, J. & Finkel, S. M. (2008), Open hearts build lives: Positive emotions, induced through meditation, build consequential personal resources, *Journal of Personality and Social Psychology*, 95: 1045-1062
- ^{cvi} Peeters, M. Van Steenberghe, E. F. & Ybema, J. F. (2017), *Positive Psychological MicroInterventions to Improve the Work-Family Interface: Use your Resources and Count your Blessings*, Ongepubliceerde paper, Utrecht: Utrecht University
- ^{cvi} Verelst, L. (2018), Kan micro-interventie het gebruik van job crafting beïnvloeden? De invloed van een micro-interventie op job crafting en werk-privé interferenties, Masterproef KU Leuven
- ^{cix} Van der Meulen, M., Van der Hagen, S., Lammersen, G., & Van Middelaar, M. (2018). *Is digitaal meedoen mogelijk?* Movisie. <https://www.movisie.nl/sites/movisie.nl/files/2018-06/Is-digitaal-meedoen-mogelijk.pdf>
- ^{cx} Lussier-Desrochers, D., Normand, C. L., Romero-Torres, A., Lachapelle, Y., Godin-Tremblay, V., Dupont, M. V., Roux, J., Pépin-Beauchesne, L., & Bilodeau, P. (2017). Bridging the digital divide for people with intellectual disability. *Cyberpsychology: Journal of Psychosocial Research on Cyberspace*, 11(1). <https://doi.org/10.5817/cp2017-1-1>
- ^{cx} Pagán, R. (2011), Ageing and disability: Job satisfaction differentials across Europe, *Social Science and Medicine*, 72(2): 206-215
- ^{cxii} Gannon, B., & Munley, M. (2009), Age and disability: Explaining the wage differential, *Social Science and Medicine*, 69: 47-55
- ^{cxiii} Gannon, B. (2005), A dynamic analysis of disability and labour force participation in Ireland 1995–2000, *Health Economics*, 4(9): 925-938
- ^{cxiv} Vanhercke, D., De Cuyper, N., Peeters, E., & De Witte, H. (2014). Defining perceived employability: a psychological approach. *Personnel Review*, 43(4), 592-605
- ^{cxv} Herkennen van problemen bij mensen met een licht verstandelijke beperking - Nieuws. (2016, 2 maart). Klik. Geraadpleegd op 11 maart 2022, van <https://www.klik.org/nieuws/nieuws-item/t/herkennen-van-problemen-bij-mensen-met-een-licht-verstandelijkebeperking#:~:text=Mensen%20met%20een%20licht%20overstandelijke%20beperking%20zullen%20vanwege%20schaamte%2C%20beperkte,%2CE2%80%9D%20zo%20adviseren%20de%20specialisten>
- ^{cxvi} Van der Meulen, M., Van der Hagen, S., Lammersen, G., & Van Middelaar, M. (2018). *Is digitaal meedoen mogelijk?* Movisie. <https://www.movisie.nl/sites/movisie.nl/files/2018-06/Is-digitaal-meedoen-mogelijk.pdf>
- ^{cxvii} *People with intellectual disability and the digitization of services*. (2021, 1 februari). ScienceDirect. Geraadpleegd op 4 april 2022, van <https://linkinghub.elsevier.com/retrieve/pii/S0016718520303067>
- ^{cxviii} Lussier-Desrochers, D., Normand, C. L., Romero-Torres, A., Lachapelle, Y., Godin-Tremblay, V., Dupont, M. V., Roux, J., Pépin-Beauchesne, L., & Bilodeau, P. (2017). Bridging the digital divide for people with intellectual disability. *Cyberpsychology: Journal of Psychosocial Research on Cyberspace*, 11(1). <https://doi.org/10.5817/cp2017-1-1>
- ^{cxix} Slemp, G. R., & Vella-Brodrick, D. A., (2013). The job crafting questionnaire: A new scale to measure the extent to which employees engage in job crafting. *International Journal of Wellbeing*, 3(2), 126-146. doi:10.5502/ijw.v3i2.1
- ^{cx} Tims, M., Bakker, A.B., & Derks, D. (2011). Development and validation of the Job Crafting Scale. *Journal of Vocational Behavior*. doi:10.1016/j.jvb.2011.05.009
- ^{cx} Wrzesniewski, A. & Dutton, J.E. (2001), Crafting a job: Revisioning employees as active crafters of their work, *Academy of Management Review*, 26: 179-201
- ^{cxii} Dorenbosch, Gründemann, & Sanders. (2011). *Job Crafting: Sleutelen aan eigen inzetbaarheid*. <https://www.tno.nl/media/1194/tno-rapport-job-crafting.pdf>
- ^{cxiii} Polatci, S., & Sobaci, F. (2020). The effect of job crafting on job satisfaction: a research on teachers. *Journal of Global Strategic Management*, 12(1), 49–56. <https://doi.org/10.20460/jgsm.2018.260>
- ^{cxiv} Irfan, S. M., & Qadeer, F. (2020). Employers Investments in Job Crafting for Sustainable Employability in Pandemic Situation Due to COVID-19: A Lens of Job Demands-Resources Theory. *Journal of Business & Economics*, 12(2), 124–140. <https://doi.org/10.5311/JBE.2020.12.17>

-
- ^{cxxv} Tims, M., Twemlow, M. and Fong, C.Y.M. (2022), "A state-of-the-art overview of job-crafting research: current trends and future research directions", *Career Development International*, Vol. 27 No. 1, pp. 54-78. <https://doi.org/10.1108/CDI-08-2021-0216>
- ^{cxxvi} 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, *Frontiers in Psychology*, 10: 974-983
- ^{cxxvii} Fong, C. Y. M., Tims, M., Khapova, S. N., & Beijer, S. (2021). Supervisor Reactions to Avoidance Job Crafting: The Role of Political Skill and Approach Job Crafting. *Applied Psychology*, 70(3), 1-33.
- ^{cxxviii} Lepine, J. A., Podsakoff, N. P., & Lepine, M. A. (2005). A Meta-Analytic Test of the Challenge Stressor–Hindrance Stressor Framework: An Explanation for Inconsistent Relationships Among Stressors and Performance. *Academy of Management Journal*, 48(5), 764–775. <https://doi.org/10.5465/amj.2005.18803921>
- ^{cxxix} Wang, H., Li, P., & Chen, S. (2020). The Impact of Social Factors on Job Crafting: A Meta-Analysis and Review. *International journal of environmental research and public health*, 17(21), 8016. <https://doi.org/10.3390/ijerph17218016>
- ^{cxxx} Carnevale, J., Huang, L., Crede, M., Harms, P., & Uhl-Bien, M. (2017). Leading to Stimulate Employees Ideas: A Quantitative Review of Leader–Member Exchange, Employee Voice, Creativity, and Innovative Behavior. *Applied Psychology*, 2017, 0-0. <https://doi.org/10.1111/apps.12102>
- ^{cxxxi} Maurer, T. J., Weiss, E. M., & Barbeite, F. G. (2003). A model of involvement in work-related learning and development activity: The effects of individual, situational, motivational, and age variables. *Journal of Applied Psychology*, 88(4), 707-724. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.88.4.707>
- ^{cxxxii} Audenaert, M., & Bos-Nehles, A. (2019). LMX and HRM: a multi-level review of how LMX is used to explain the employment relationship. In (pp. 336-351). <https://doi.org/10.4337/9781786439017.00031>
- ^{cxxxiii} Kim, M., & Beehr, T. A. (2017). Self-Efficacy and Psychological Ownership Mediate the Effects of Empowering Leadership on Both Good and Bad Employee Behaviors. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 24(4), 466-478. <https://doi.org/10.1177/1548051817702078>
- ^{cxxxiv} Wang, H., Li, P., & Chen, S. (2020). The Impact of Social Factors on Job Crafting: A Meta-Analysis and Review. *International journal of environmental research and public health*, 17(21), 8016. <https://doi.org/10.3390/ijerph17218016>
- ^{cxxxv} Bérubé, N., Donia, M. B. L., Gagné, M., Houlfort, N., & Lvina, E. (2016). Validation Evidence for the Work Domain Satisfaction Scale in Two Languages. *International Journal of Psychological Studies*, 8(3), 26. <https://doi.org/10.5539/ijps.v8n3p26>