



Job crafting: sleutelen aan veerkracht

Auteur: Bart Moens [in](#)

Moens, B. (2021). Job crafting: sleutelen aan veerkracht. Brussel: Odisee

De COVID-19-crisis heeft ons leven op vele manieren veranderd, ook onze manier van werken en samenwerken met collega's. Het lijkt weinig twijfel dat deze crisis ook mentaal een grote impact heeft. Uit een enquête van Acerta blijkt dat vier op de tien werknemers meer stress ervaren door de coronacrisisⁱ. Ook Attentia merkt dat 'coronastress' het psychosociale welzijn van medewerkers onder druk zet. Een deel van de verklaring hiervoor ligt in een gebrek aan persoonlijke interactie met collega's, de combinatie van werk met zorgen voor de kinderen, een verhoogde werkdruk, onzekerheid over de toekomst van de job en de steeds wijzigende regelsⁱⁱ. Dit alles vraagt veel veerkracht van medewerkers.

Veerkracht

Veerkracht zegt iets over hoe sterk je je voelt bij stress of tegenslagen. Veerkracht is je incasseringsvermogen, je elasticiteit. Je kan veerkracht letterlijk vergelijken met een springveer: komt er gewicht op? Dan kan de veer meebuigen en krachtig terugveren. Het belangrijkste is dat een veerkrachtig systeem in staat is om proactief te anticiperen en niet alleen passief reageert op tegenslagⁱⁱⁱ.

Job crafting

Onderzoek laat zien dat er een positieve relatie is tussen veerkracht en job crafting^{iv}. Met job crafting passen werknemers proactief hun werk(omgeving) en verwachtingen aan zodat deze beter aansluiten op hun competenties, sterktes maar ook behoeftes. Medewerkers die kunnen doen waar ze goed in zijn, zijn gelukkiger en krijgen hierdoor positieve emoties. Dit leidt tot grotere veerkracht en dynamischer omgaan met allerlei situaties.

5x sleutelen aan werk

Medewerkers kunnen op vijf manieren met job crafting aan de slag^v:

- 1) Aanpassen van hun takenpakket en/of taakinhoud. Dit kan gaan over het aanpassen van het aantal, het type, de grootte en de aard van de taken die men uitoefent (taak);
- 2) Aanpassen van aspecten van hun werkomgeving, zoals de omgeving waarin ze werken of het tijdstip waarop ze bepaalde taken uitvoeren (context);
- 3) Aanpassen van interacties en relaties die zij op het werk hebben aan, bv. door meer of nieuwe relaties aan te gaan, het veranderen van de intensiteit van een relatie of het afbreken van negatieve relaties (relaties);
- 4) Aanpassen van het beeld dat ze hebben van hun werk, waardoor ze meer betekenis geven aan hun taken of negatieve aspecten anders interpreteren (betekenis);
- 5) Aanpassen van het werk zodat het werk geestelijk en/of lichamelijk minder belastend is (welzijn).

Job crafting in drie stappen

Om te komen tot een beter passende baan doorloopt de medewerker drie stappen:

STAP 1 – Ken je baan en jezelf

De medewerker staat stil bij vragen als: “wat doe ik nu precies in mijn job? Wat breng ik mee aan persoonlijke sterktes, behoeftes en interesses als ik aan het werk ga? Waarin onderscheid ik mij van collega’s, wat maakt me blij in het werk of wat wil ik graag ontwikkelen?” Maar ook: “wat maakt me bijvoorbeeld vaak boos, wat vind ik lastig, wat is fysiek soms zwaar?” Inzicht in zichzelf en het eigen werk is een belangrijk startpunt van job crafting.

STAP 2 – Ken de fits en misfits met je taken

In de tweede stap komen de twee delen uit fase één bij elkaar. De medewerker denkt na over vragen als: “bij welke specifieke taken kan ik mijn sterktes écht laten zien? Zie ik mijn behoeftes vervuld worden? Krijgen mijn interesses de ruimte? En ook: bij welke taken loop ik het meest tegen de eerder beschreven welzijnsrisico’s op? Deze fitanalyse is vaak zeer verhelderend (en confronterend), omdat de medewerker daarna beter begrijpt waarom verschillende taken anders aanvoelen en een andere betekenis voor hem hebben.

STAP 3 – Maak persoonlijk betekenisvolle sleutelacties

In de laatste fase van de aanpak kiest de medewerker gericht voor een craft-actie: welke taken wil hij meer doen? Wil hij minder leuke of belastende taken minder doen? Wil hij taken die niet goed lopen anders gaan aanpakken? Of wil hij beter worden in sommige taken waarop hij nu bepaalde kennis of vaardigheden tekortkomt?

Job crafting met de collega’s

Met job crafting worden medewerkers zelf designers van hun werk in plaats van passieve ontvangers van functietitels, verantwoordelijkheden, rollen en taken. Meer en meer wordt job crafting niet alleen individueel maar ook op teamniveau toegepast. Dit is vooral belangrijk in teams waar individuele job crafting een impact kan hebben op de werkuitvoering of het welzijn van collega’s. Door job crafting op teamniveau toe te passen, kan beter rekening gehouden worden met de doelen van het team en de persoonlijke voorkeuren van de andere teamleden.

Er is ook een rol voor u als werkgever

Veel gebeurt job crafting op initiatief van werknemers. Vaak zonder medeweten van leidinggevenden. Toch spelen deze een belangrijke rol in het stimuleren en faciliteren van jobcrafting. Het is belangrijk dat je als werkgever een cultuur creëert waarin werknemers zich aangemoedigd voelen om proactief te zijn. Niet elke werknemer weet hoe met job crafting te beginnen, terwijl de noodzaak tot een andere invulling wel kan bestaan. Geef je medewerkers de ruimte en de tools om met job crafting aan de slag te gaan. Het zal hen helpen om flexibel en veerkrachtig om te gaan met de vele veranderingen in het werk vandaag én morgen.



Referenties

ⁱ <https://www.acerta.be/nl/over-acerta/in-de-pers/drie-op-vier-medewerkers-tevreden-over-veiligheid-op-de-werkvloer-tijdens-corona>

ⁱⁱ <https://www.attentia.be/nl/blog/coronastress-hoe-houden-uw-medewerkers-het-hoofd-koel>

ⁱⁱⁱ Reivich, K. , & Shatte, A. (2002). The resilience factor. New York: Broadway Books.

^{iv} Vogt K., Hakanen J. J., Brauchli R., Jenny G. J. & Bauer G. F. (2016). The consequences of job crafting: a three-wave study. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 25(3), 353–362

^v Londei-Shortall, J. (2019). Être l'artisan de son propre mieux-être au travail : le remodellement d'emploi, ses antécédents et ses résultantes. Gevonden via: <https://papyrus.bib.umontreal.ca/xmlui/handle/1866/21767>