

Jobcrafting

Werknemers klagen wel eens over hun job of aspecten ervan. Slechts een enkeling staat bewust stil bij hoe ze hun job aangenamer kunnen maken. Jobcrafting is een techniek waarmee werknemers dit onder de loep nemen. Ook als organisatie in de sociale economie kan je hierop inzetten. Je houdt een spiegel voor aan je werknemers en opent deuren naar oplossingen. Door kleine aanpassingen in de taken, samenwerking of het cognitief beeld over de job, boetseer je samen met je werknemers een aangename job.

Enkele jobcraftingstechnieken

- Stresserende of lastige taken verdelen onder collega's
- Een vervelende taak ruilen met een collega die de taak niet vervelend vindt
- Nieuwe uitdagende taken, aanvullend op het huidige takenpakket
- Acties ondernemen om jezelf te oefenen in het uitvoeren van een taak
- Je neerleggen bij de situatie en ermee leren omgaan
- Achterhalen wat de impact van je werk is voor anderen
- Samenwerken met collega's om je sterktes te bundelen
- Zoeken naar hulpmiddelen die ervoor zorgen dat je voldoening krijgt in het uitvoeren van de taak
- Achterhalen wat positieve en motiverende aspecten van de taak zijn voor jou
- Je werkomgeving opfleuren
- Taken inplannen om later uit te voeren
- Verwachtingen bijstellen, "het zou nog erger kunnen..."



Praktijkvoorbeeld

Medewerkers die een andere taak willen aanleren, lopen met ervaren medewerkers mee. De ervaren medewerkers hebben tijdens een individueel gesprek aangegeven dat ze graag een collega willen opleiden in een specifieke taak zoals behangen. Er wordt na elk meeloopmoment kort gebriefd welke stappen al zijn aangeleerd. Wanneer de medewerker met een andere collega meeloopt, kan die verder bouwen op het aangeleerde.



Wat is de rol van de leidinggevende?

In een individueel gesprek met de medewerker bekijk je de preferenties naar takenpakket. Hierdoor ondersteun je de medewerker om zijn job te craften op maat van eigen competenties en interesses. Uitgangspunt is het feit dat niet iedereen alles binnen de werking moet kunnen. Door mensen voor het overgrote deel in te zetten op hun interesses en talenten zal de impact van 'stresserende' taken verminderen. Een teammatrix is een hulpmiddel om deze individuele wensen en noden af te stemmen op de teamtaken.

