



Jobcrafting (Baanboetseren)

Jacqueline van Leeuwen - Interne vorming VVBAD

16 december 2016 - Faro, Brussel

's Morgens verzamelden twaalf bibliotheek- en archiefmensen zich in de Priemstraat in Brussel voor een paar uren *jobcrafting* onder leiding van Jacqueline van Leeuwen. Het concept *jobcrafting* komt uit de positieve psychologie en doet je kijken naar datgene waardoor je energie krijgt en meer plezier in je werk. Doorgaans focust men zich te veel op de negatieve zaken: er is een probleem en dat moet opgelost worden.

Jobcrafting vertrekt vanuit talenten en die zijn niet

ons flowverhaal aan onze buurman/-vrouw waarop deze op ons talentenblad aankruiste welke talenten we volgens hem/haar in die situatie gebruikten.

Binnen de werkomgeving is het belangrijk een balans te vinden tussen risico's en energiegevers. Een oefening om zicht te krijgen op je eigen risico's en energiegevers is het aanduiden van je 'groene en rode momenten' in je agenda. Groene momenten of energiegevers zijn die momenten waarop je geniet van dat-

Competentie	Talent
Aangeleerd	Aangeboren (maar je moet wel de mogelijkheid hebben om het te ontwikkelen)
Verbonden met norm (bijv.. jobprofiel)	Verbonden met hart / passie
Noodzakelijk om prestaties te behalen	Noodzakelijk om verschil te maken
Minder duurzaam (meestal té specifiek en daardoor minder flexibel)	Duurzaam
Gekoppeld aan het werk	Ook in de vrije tijd (hobby, familie)

Tabel 1.

“JOB CRAFTING VERTREKT VANUIT TALENTEN EN DIE ZIJN NIET DEZELFDE ALS COMPETENTIES.

dezelfde als competenties, zoals aangegeven in tabel 1.

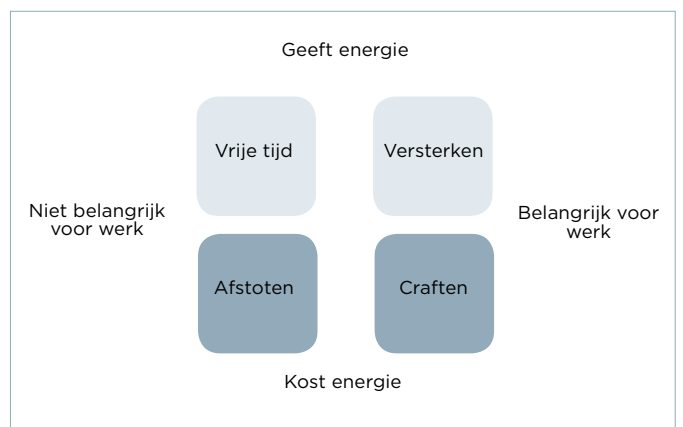
Als men over competenties spreekt, wordt er gedacht vanuit een tekort. Bij talenten gaat het over zaken die je leuk vindt, soms zelfs als kind al, en die jou energie geven.

Na deze verhelderende inleiding startten we met een eerste oefening. Aan de hand van een 'flowverhaal' gingen we op zoek naar onze talenten. We beschreven eerst voor onszelf een situatie op het werk waarin we ons helemaal in ons element voelden en de tijd vloog. Op een lange lijst met talenten konden we deze aanduiden die we — naar ons eigen gevoel — gebruikt hadden. Daarna vertelden we

gene waarmee je bezig bent, waarop je de tijd vergeet, waar je naar uitkijkt, waarvan je het zelf niet zo bijzonder vindt maar waarbij anderen je erop wijzen dat je het goed kan, waarbij je na afloop misschien wel fysiek moe bent, maar waarbij je mentaal meer energie hebt dan vooraf.

Rode momenten of risico's zijn die momenten waarop de tijd niet vordert, waar je niet naar uitkijkt, waarop je jezelf heel erg moet concentreren om een goed resultaat te kunnen neerzetten, waar je moe van wordt, waar je tegenop ziet, die je uitstelt.

Soms doe je al spontaan aan *jobcrafting*, bijvoorbeeld wanneer je je bureauruimte aanpast of als je een taak ruilt



Figuur 1.

met een collega. Je doet aan *jobcrafting* telkens wanneer je de tijd neemt om een bepaald proces in de organisatie onder de loep te nemen en je afvraagt wat fout en wat goed loopt en wat er beter kan.

Een verhelderende oefening is het plaatsen van taken in figuur 1. Het is een manier om te bekijken hoe je met de verschillende taken kunt omgaan.

Taken die niet belangrijk zijn voor het werk en jou energie kosten, kun je proberen afstoten; taken die niet belangrijk zijn voor het werk en jou energie geven, zijn eerder voor in je vrije tijd. Met *jobcrafting* kun je aan de slag bij die taken die belangrijk zijn voor het werk en jou energie kosten terwijl je de taken die belangrijk zijn voor het werk en jou energie geven best versterkt.

De veranderingen die je kunt bewerkstelligen door middel van *jobcrafting* kunnen opgedeeld worden in vijf sleutels: taken, relaties, talenten, cognitieve en omgevings-elementen.

Bij 'taken' kun je je o.a. de volgende vragen stellen: "Moet ik dit zo doen?", "Kan ik ruilen met een collega?", "Kan ik mijn werkplanning aanpassen?", "Kan ik dit aanvullen met taken die me wel energie geven?".

Bij 'relaties' kun je je o.a. de vraag stellen of je de taak wel alleen moet doen, of kun je op zoek gaan naar iemand die jou kan helpen om het nog beter te doen.

Bij de 'cognitieve elementen' kun je je o.a. afvragen wat het belang is van deze taak voor je functie en voor de organisatie.

Misschien kun je iets aan de 'omgeving' doen door o.a. op zoek te gaan naar de beste plaats om de taak te doen, door hulpmiddelen in te zetten of door storende omgevingsfactoren weg te nemen. Tenslotte kun je nagaan welke 'talenten' je kunt inzetten.

Aan de hand van enkele praktijkvoorbeelden kregen we van de lesgever een boeiend beeld van hoe dergelijke vorming rond *jobcrafting* in zijn werk gaat, zowel in een vrij goed functionerend team als in een team waar heel wat wrijvingen tussen de teamleden zijn.

Bij het afronden van de voormiddag kwamen er nog een aantal leestips en aanbevelingen uit de groep:

- Danielle Krekels: *Speel je kerntalenten uit*
- Danielle Krekels: *Beken(d) talent*
- Mark van Vuuren: *Mooi werk*
- Werken met de kernkwaliteiten van Ofman
- <https://omdenken.nl/>

Van deze energiegeevende voormiddag onthoud ik dat je zelf iets aan je werkomstandigheden kunt doen omdat je eigen invloed op je werk groter is dan je denkt en dat *jobcrafting* een individueel proces is dat een diepere invulling krijgt als je het met meerderen doet.

Miche Bekaert