

WEER FLUITEND AAN HET WERK

BOETSEER DE IDEALE BAAN
MET JOBCRAFTING

Wie een baan heeft, wil die meestal graag houden. Zeker nu. Maar wat als de veiligheid prettig voelt, maar de functie niet (meer) zo leuk is? Behalve uitkijken naar iets nieuws is er ook een andere oplossing: jobcrafting.

Tekst SARA MADOU

Er zijn allerlei redenen waardoor een baan ineens niet meer bevalt. Misschien is het bedrijf veranderd, bijvoorbeeld door een nieuwe strategie of andere leidinggevers. Vroeger werden er misschien voortdurend nieuwe projecten opgezet, maar door een kleiner budget gaat veel werk nu op de automatische piloot. Fijn om elke dag cliënten te kunnen helpen, maar er valt niet veel nieuws meer te leren. Of na een uitdagende creatieve hobby te hebben opgepakt, voelt het (thuis)kantoorwerk daarbij vergeleken ineens behoorlijk geestdodend. Ook mogelijk: de functie is niet meer hetzelfde doordat er werkzaamheden bij zijn gekomen

Aan een baan sleutelen zodat die weer plezier oplevert, dát is jobcrafting

of afgefallen. Of misschien is er gewoon een andere behoefte ontstaan door meer ervaring of zelfontplooiing. “Zoek dan wat anders”, is vaak de reactie van vrienden en familie. Maar zo gemakkelijk is dat niet. De hypotheek moet immers betaald en uitdagende en goedbetaalde banen liggen momenteel niet voor het oprapen. Bovendien: wat is dan ‘iets anders’? Weten wat je wilt, kunt en leuk vindt klinkt ideaal, maar is niet voor iedereen eenvoudig. In haar nieuwe boek *Wat wil ik nu echt?* schrijft Marlène Langbroek van LifeWork Design hierover: “Bij ontevredenheid met hun werk zijn mensen vaak geneigd om van baan te veranderen. Het gras bij de burens lijkt groener dan bij de huidige werkgever,

waardoor ze een overstap maken. Of ze gaan iets heel anders doen. Maar alles veranderen is meestal geen oplossing. Denk maar eens aan de voorbeelden in het televisieprogramma *Ik vertrek*. Bovendien hóeft het lang niet altijd, want kleine aanpassingen kunnen er al voor zorgen dat het werk beter aansluit bij wat iemand wil. Bovendien neemt een jobcrafter zélf de leiding in het vormgeven van zijn of haar baan, in plaats van lijdend voorwerp te zijn.”

ZELF AAN DE SLAG

Jobcrafting betekent: aan een baan sleutelen zodat die weer plezier oplevert. Het goede nieuws is dat jobcraften altijd kan, als leidinggevende en als junior, in een enorm bedrijf en als eenpitter, in de zorg en binnen de overheid. Het gaat namelijk om zelf aanpassingen doen in het werk waardoor het beter aansluit bij persoonlijkheid, talent, vaardigheden, eigenschappen en doelen. Maar dat is meteen ook de adder onder het gras: we moeten er echt zelf mee aan de slag. Zelf ben je namelijk de enige die precies weet bij wat voor werkzaamheden het gaat kriebelen als 's ochtends de wekker gaat en een nieuwe dag begint. Wat er nodig is om elke dag met plezier aan de slag te gaan. Nelly ter Voert heeft met haar bedrijf TalentWoman bijna dagelijks contact met mensen die zich niet happy voelen in hun baan. Vooral vrouwen vinden dit lastig om aan te pakken, zegt ze: “We zijn geneigd vooral rekening te houden met anderen en minder met onszelf. Dat zorgt er op de werkvloer voor dat we eerst nadenken over ▶

“Het is zó belangrijk om te doen wat je leuk vindt”

Lucy (28) is monteur. Zij wist haar werk zo vorm te geven dat ze een perfecte baan voor zichzelf creëerde.

“Ik werkte in loondienst bij een garage en zag veel dingen om me heen waarvan ik dacht: dat kan beter, zoals het contact met de klanten en de begeleiding bij wat ze precies nodig hadden voor hun motoren. Daarnaast wilde ik me graag inzetten voor vrouwen in de motorbranche. Drie jaar geleden ben ik daarom een eigen bedrijf gestart. Ik doe min of meer hetzelfde werk, dus ik hoefde me niet te laten omscholen, maar toch past deze variant veel beter bij me. Het fijnste vind ik dat ik andere jonge vrouwen nu kan laten zien dat het normaal is om dit werk te doen. Dat geeft me veel voldoening, die ruimte had ik in mijn vorige baan niet. Ik raad jobcrafting zeker aan. Het is zó belangrijk om te doen wat je leuk vindt.”

“Ik kon nog maar weinig van mezelf kwijt in mijn werk”

Ellen (43) was niet meer gelukkig met haar administratieve baan.

“Al een jaar of tien werkte ik bij hetzelfde bedrijf, ik hield me voornamelijk bezig met de financiële administratie. Toen ik er begon, werkten er acht mensen, bij mijn vertrek waren het er zo'n tweehonderd. Daardoor waren er allerlei protocollen en regeltjes gekomen waaraan ik me moest houden. Ik kon nog maar weinig van mezelf kwijt in het werk. Daarnaast had ik geen idee meer wie mijn collega's waren, ik zag zo vaak nieuwe gezichten. Ik heb er meerdere gesprekken over gevoerd met mijn leidinggevende. We schoven wat met taken en dat hielp wel een beetje, maar niet genoeg. Ook omdat ik het idee had dat ze me een zeur vonden. Uiteindelijk ben ik vertrokken – zónder dat ik een andere baan had. Gelukkig vond ik die vrij snel, bij een klein bedrijf. Ik ken iedereen en zit nu veel lekkerder in mijn vel.”

JOB CRAFTEN IN DE PRAKTIJK

1

Voer werkzaamheden (deels) uit op een andere plek. Werkzaamheden die op kantoor veel energie en tijd kosten thuis, zoals het lezen van rapporten, kunnen bijvoorbeeld ook thuis.

2

Werk negatieve elementen weg. Delegeer taken aan collega's die ze wél graag doen of probeer die saai administratieklus te zien als een fijne rustpauze na een drukke week.

3

Maak een kleine, maar leuke taak groter. Ooit een nieuwe collega ingewerkt en beviel dat goed? Geef dan aan binnen het bedrijf de vaste persoon hiervoor te willen zijn.

4

Roep hulp troepen in. Door collega's in te schakelen bij een interessante maar tijdrovende klus kan die (weer) een stuk aangenamer worden.

Goed om te weten: welke werktaken geven energie en wat zijn energielurpers?

wat de baas wil of wat belangrijk is voor het bedrijf voordat we ons afvragen of we zelf wel op onze plek zitten in een functie. Daarbij is het voor vrouwen vaak lastiger om werk met een gezin te combineren dan voor mannen. Met jonge kinderen zoek je soms andere dingen in een baan, zoals een locatie die niet te ver weg is, waardoor echte voorkeuren ondergesneeuwd raken. Worden de kinderen ouder, dan zoeken we elders voldoening en kan een niet goed passende baan gaan wringen.”

WERK NAAR SMAAK

Er zijn verschillende onderdelen die aangepakt kunnen worden. Zo is er het takenpakket zelf. Misschien is er geen pr-afdeling en kunnen die werkzaamheden bij de functie betrokken worden. Misschien kan het organiseren van werkuutjes worden overgenomen van een collega die daar helemaal geen zin meer in heeft. Maar craften op het gebied van relaties kan ook: meer of juist minder contact met klanten, of samenwerkingen oppakken met andere afdelingen. En dan is er nog de werkcontext: min of meer hetzelfde blijven doen, maar op een andere locatie, op andere dagen of met meer flexibiliteit in de uren. Welke elementen moeten worden aangepakt, is voor de een heel duidelijk terwijl de ander niet verder komt dan ‘er moet iets veranderen...’ Er zijn verschillende manieren om hiërarchter te komen. Denk bijvoorbeeld eens terug aan de kindertijd, wat was toen het allerleukst? Maak het zo concreet

mogelijk. Bij met poppen spelen vindt het ene kind het bijvoorbeeld leuk om ze mooie outfits aan te kunnen trekken, terwijl de ander graag moedertje speelt of spannende verhalen bij bedenkt. En voor sportliefhebbers: zat het hem in het winnen, de fysieke inspanning of het samen met een team ergens naartoe werken?

ZOEK DE AAN-KNOP

Om een baan beter te kunnen afstemmen op nieuwe behoeftes zijn een paar elementen belangrijk. Eerlijk zijn, bijvoorbeeld. Vinden we iets écht heel leuk om te doen, of zijn we er min of meer in gerold? Ter Voert: “Zelf ben ik opgegroeid met een

Klaar voor de start?

Wie gaat jobcraften, moet wel rekening houden met de volgende punten:

Blijf realistisch. Iedere baan heeft nadelen, geen enkele functie is helemaal perfect.

Kijk ook naar de langere termijn. Iets wat nu leuk lijkt, kan over vijf jaar heel anders aanvoelen.

Een nieuw geboetseerde baan moet óók gunstig zijn voor het bedrijf, anders zal een leidinggevende er waarschijnlijk niet mee akkoord gaan.

(Zelf)onderzoek kán leiden tot de conclusie dat een baan eigenlijk best goed past. En dat is ook prima.

zieke moeder; zorgen voor een ander is mij met de paplepel ingegoten. Daarom belandde ik in de zorg, want ‘ik was er zo goed in’. Toch maakte het me niet gelukkig. Wat ik nu doe, heeft ook te maken met mensen helpen, maar meer vanuit gelijkwaardigheid. Daar word ik wél blij van.” Ten tweede is het handig om te weten waar de innerlijke ‘aan’-knop zit. Welke taken geven veel energie en wat zijn energielurpers? Schrijf dat eens op en kijk of er lijn in te ontdekken is. Ten derde zijn er de kernwaardes (zie het kader Checklist), oftewel: elementen die essentieel zijn voor werkgeluk. Bijvoorbeeld eerlijkheid, respect en vrijheid. Komen belangrijke kernwaardes niet aan de orde in het werk, dan is de kans klein dat je er gelukkig van wordt. Ter Voert: “Als mensen hun kernwaardes niet helder voor ogen hebben, zie je vaak dat ze wisselen van baan zonder te weten waar het probleem zit. Het onrustige gevoel vertalen ze dan naar ‘een andere baan zoeken’. Maar zonder te weten wat er precies dwarszit, kunnen daar dezelfde issues bovenkomen.”

BLIJE WERKNEMER, BLIJE BAAS

Is het duidelijk wat er moet veranderen om iedere dag weer fluitend aan de slag te gaan? Probeer leidinggevend en eventuele collega's er dan zo snel mogelijk bij te betrekken. Geef aan wat er speelt en wat de oplossing is. Jobcrafting kunnen we namelijk niet alleen. Handig om mee te nemen bij het overtuigen van de baas: werkgevers hebben er voordeel van als werknemers goed in hun vel zitten.

De baas overtuigen? Die heeft er ook voordeel van als personeel zich goed voelt

Dat beaamt Sjoerd Santema van IT-bedrijf Enrise. Een jaar of vier geleden maakte Enrise een switch naar volledig zelfsturende teams. Geen managers meer, alles zélf bepalen. Santema: “Iedereen weet van elkaar wat ze verdienen en de teams bepalen zelf welke klanten ze aannemen en

hoe ze hun werk inrichten. Al doen ze hun werk vanuit een hangmat op Thailand, het maakt ons niet uit.” Een vrij extreme manier van jobcrafting dus, die werknemers veel vrijheid geeft. “Wil je een nieuw project starten, dan kan dat gewoon. Daarom hebben we ook zo weinig verloop. Je hebt hier zó veel controle over de invulling van je baan, dat vertrekken zelden nodig is. Ik geloof dat deze aanpak de toekomst heeft. Mensen ervaren nu ontzettend veel stress in hun werk. Volgens mij komt dat doordat je vroeger veel meer zeggenschap had over wat je deed, terwijl tegenwoordig veel beslissingen voor je worden genomen. Dat moet én kan anders.” □

MEER LEZEN?

Aan de slag met job craften, Mara Spruyt (Kessels & Smit Publishers BV)
Jobrepair, Wim Thielemans (Lannoo Campus)
Dat werkt anders, Martin van Elmpt (Uitgeverij Leesst)
Wat wil ik nu echt?, Marlène Langbroek (Uitgeverij Haystack)

CHECKLIST wat wil ik veranderen?

Welke taken zorgen voor frustraties en welke leveren juist energie op? Schrijf alles op, ook over de werksfeer, collega's en praktische zaken als de woon-werkafstand.

Noteer welke kritische opmerkingen geregeld terugkomen in functioneringsgesprekken en zet die om naar positieve zaken. 'Ik kan niet kiezen' wordt bijvoorbeeld: 'Ik heb veel creatieve ideeën'.

Bepaal een top 5 van kernwaarden. Voorbeeldlijstjes van kernwaarden zijn online te vinden. Schrijf ze over of print ze en streep door wat niet van toepassing is. Leg dan steeds twee waarden naast elkaar en plaats de belangrijkste bovenaan. Herhaal dit totdat een top 5 is ontstaan.

“Je hoeft niet in één keer het roer om te gooien”

Kim (42) kreeg bij hetzelfde bedrijf een heel andere functie.

“Het was altijd al mijn droom geweest om bij een reclamebureau te werken. Toen het lukte, was ik dolblij. Maar ik merkte al snel dat de functie van accountmanager niet echt bij me paste. Als ik niet in meetings zat, was ik bezig met Excelsheets. Het was heel praktisch allemaal, terwijl ik juist het creatieve deel leuk vond. Collega's maakten mooie plannen voor social media, dat wilde ik ook. Maar ik had er geen ervaring in en voelde me niet

zeker genoeg om het elders te gaan proberen in een creatieve functie. Totdat er wat collega's vertrokken en ik hier en daar klusjes kon oppakken. Ik merkte dat ik er goed in was, dat deed wonderen voor mijn zelfvertrouwen. Uiteindelijk kwam ik terecht op de creatieve afdeling, waar ik drie jaar met veel plezier heb gewerkt. Het is essentieel geweest voor mijn carrière dat ik toen mijn eigen baan heb kunnen 'boetseren'. Je hoeft niet in één keer het roer om te gooien, het kan ook stapje voor stapje.”