


Learning motivation to develop new behavior patterns ????????



- Wat doen werknemers eigenlijk met regelruimte?
- Wat moet dat hen opleveren? Wat motiveert hen?
- Hoe kun je hierop intervenieren?
- Job crafting...




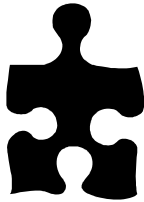
TNO innovation
for life



Job Crafting Achtergrond

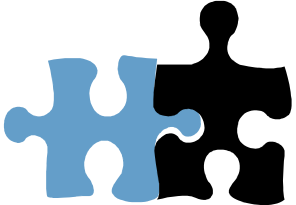
TNO innovation
for life

Person-Job Fit Theory (o.a. Kristof, 1996)

werk	werknemer
	
<p>Verzameling van</p> <ul style="list-style-type: none">• Taken/activiteiten• Opdrachten• Projecten	<ul style="list-style-type: none">• Sterktes/zwaktes• Behoeftes/motieven• Fys/cog. capaciteiten• Interesses/passies

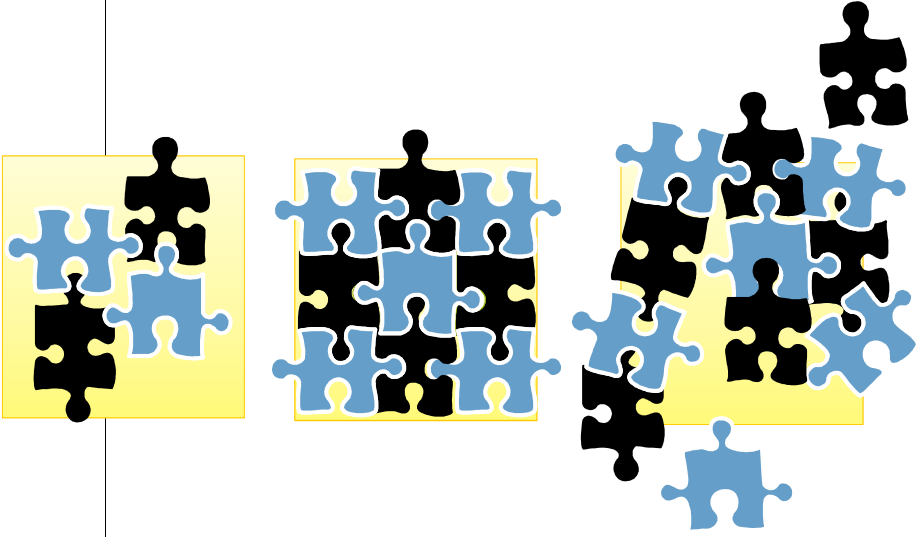
TNO innovation for life

Een goede fit!

werkwerknemer

- Gezond werk
- Betekenisvol werk
- Uitdagend werk
- Leerzaam werk

TNO innovation for life



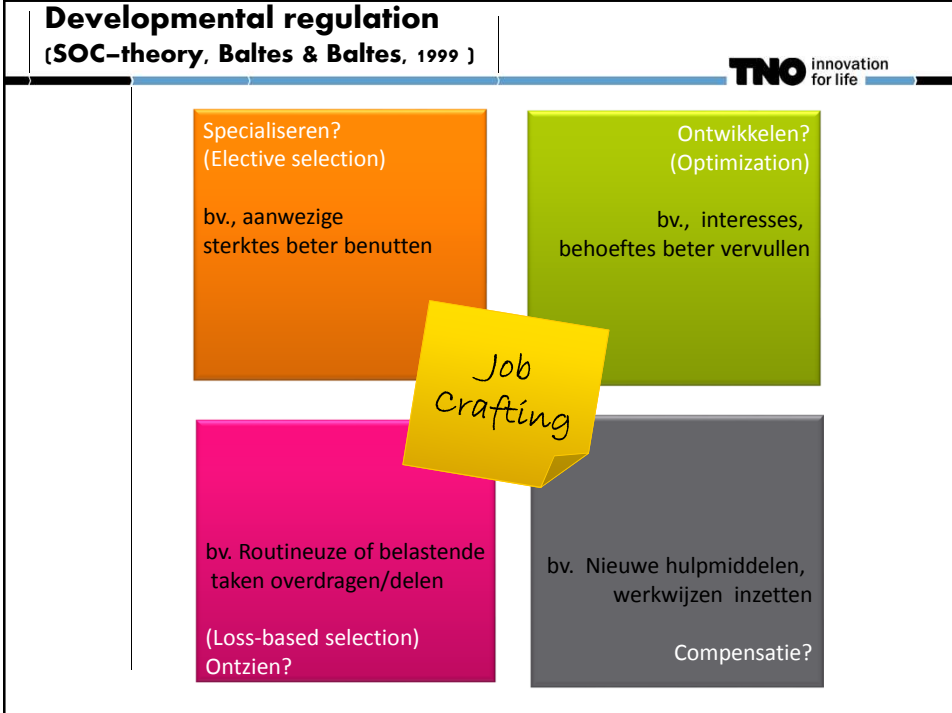
Starter+ 2-5 jaar+ 5-10 jaar



TNO innovation for life

Wat heb je zelf wel eens gedaan om werk voor jou plezierig of interessant te houden?

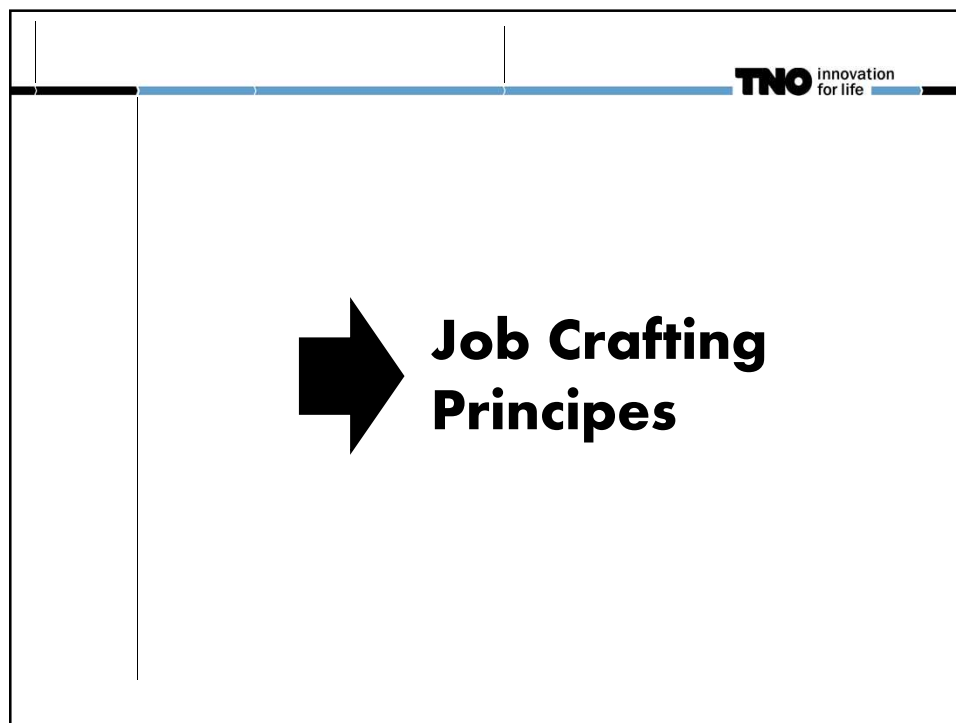
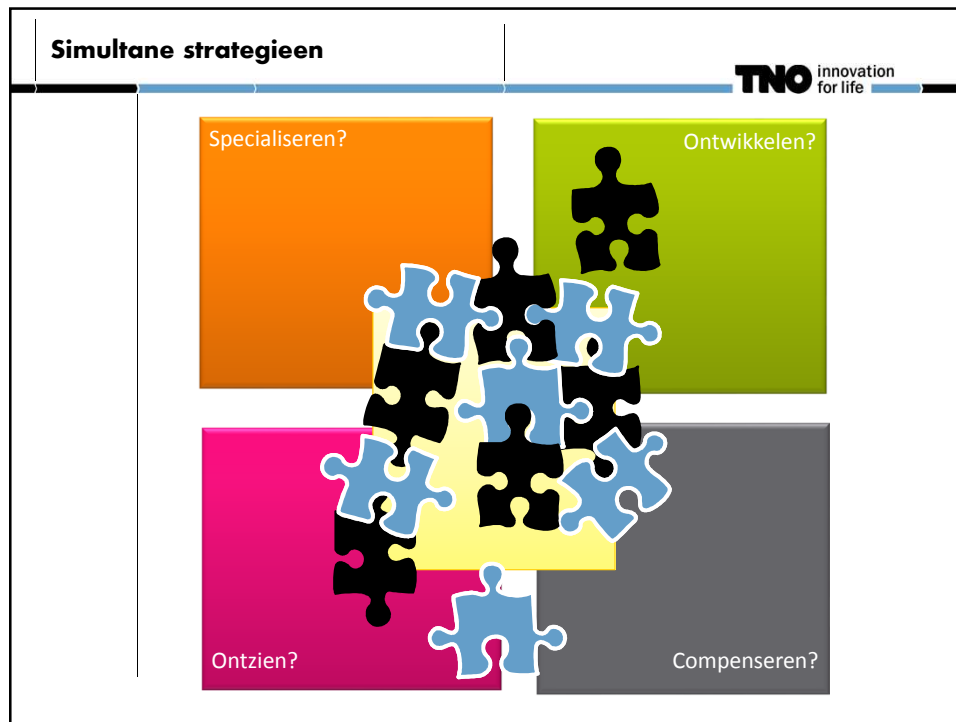
Developmental regulation
(SOC-theory, Baltes & Baltes, 1999)



TNO innovation for life

<p>Specialiseren? (Elective selection)</p> <p>bv., aanwezige sterktes beter benutten</p>	<p>Ontwikkelen? (Optimization)</p> <p>bv., interesses, behoeftes beter vervullen</p>
<p>bv. Routineuze of belastende taken overdragen/delen</p> <p>(Loss-based selection) Ontzien?</p>	<p>bv. Nieuwe hulpmiddelen, werkwijzen inzetten</p> <p>Compensatie?</p>

Job Crafting



TNO innovation
for life


Job Crafting Principles

- › Zelf of gezamenlijk sleutelen aan de eigen functie
- › Kleine aanpassingen in taken, relaties, cognities, of context
- › Ter versterking van de “fit” tussen huidig werk en behoeftes, sterktes, fys./cognitieve capaciteiten
- › Ten behoeve van uitdagend, betekenisvol of gezond werk
- › Vanuit eigen motivatie + inzicht in ruimte die het werk biedt
- › Met oog voor productie- of kwaliteitsdoelstellingen
- › Zonder collega's te benadelen

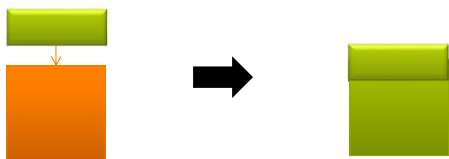
TNO innovation
for life

Voorbeelden

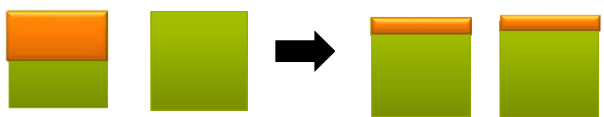
Taakruil
(bv. bladblazers)



Taakverrijking
(bv. stagebegeleiding)



Last delen
(bv. notulist)



TNO innovation for life

Voorbeelden

Relatie
Toevoegen
(testers en logopedisten samen)

Anders
kijken naar je werk
(groene pen ipv rode pen)

Andere plaats, tijd of materiaal
(bv. thuis eigen tempo regelen ivm RSI)

TNO innovation for life

Gebeurt dit altijd zomaar?
Wat kunnen belemmeringen bij werknemers zijn?

TNO innovation
for life

Job Crafting niet vanzelfsprekend bij werknemers omdat:

- › Geen aanleiding of behoefte
- › Kosten worden groter dan de baten geacht
- › *“Is mijn verantwoordelijkheid niet”*

Niet
Willen


- › Slechte eerdere ervaringen
- › Niet weten hoe je zo iets aanpakt
- › *“Mijn functie leent zich hier niet voor”*

Niet
Kunnen

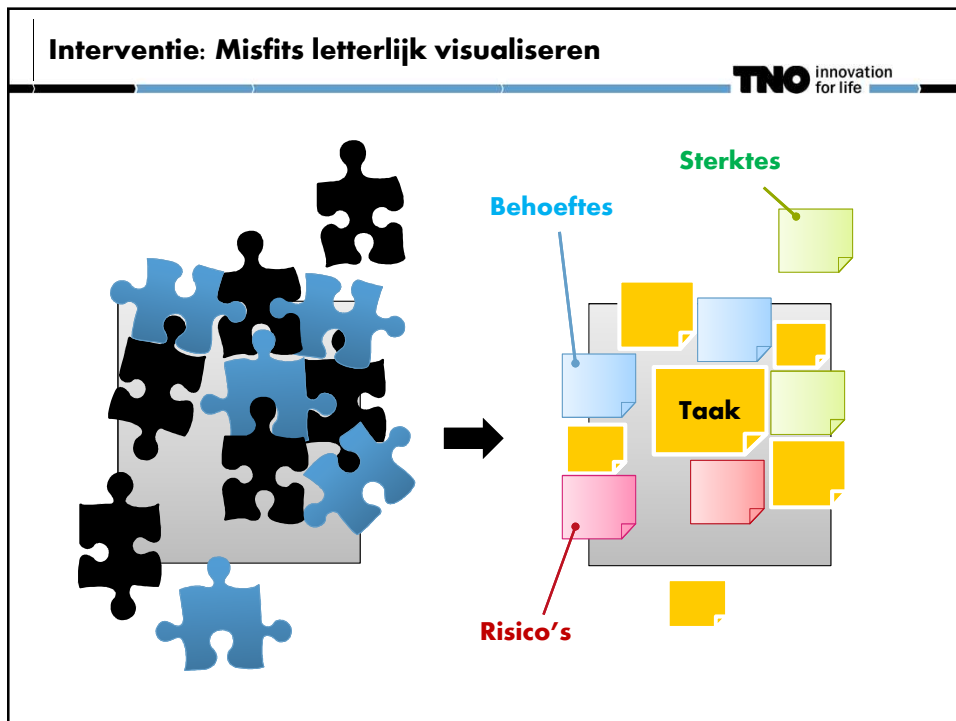
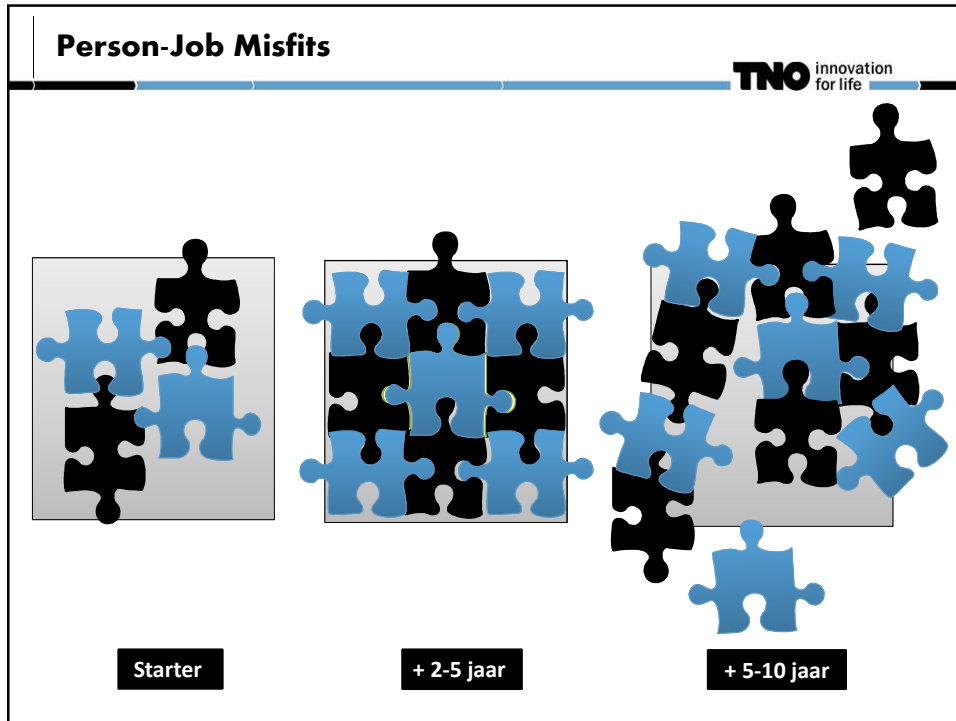
- › De ruimte niet hebben
- › De ruimte niet zien
- › *“ Dat zullen ze hier niet op prijs stellen”*

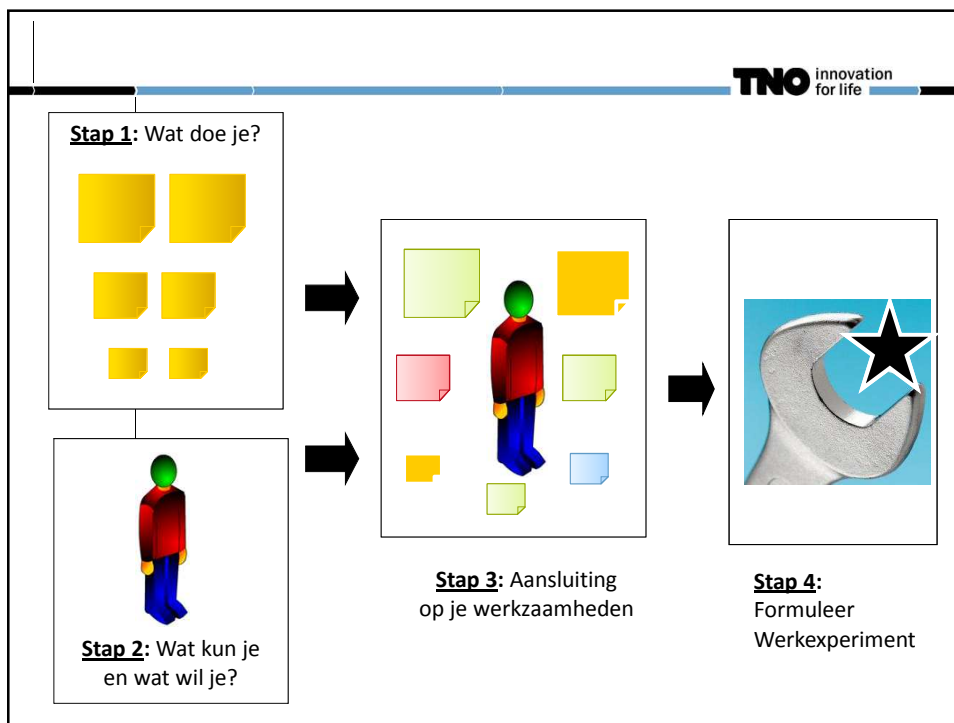
Niet
Mogen

TNO innovation
for life



**Job Crafting
Interventie**



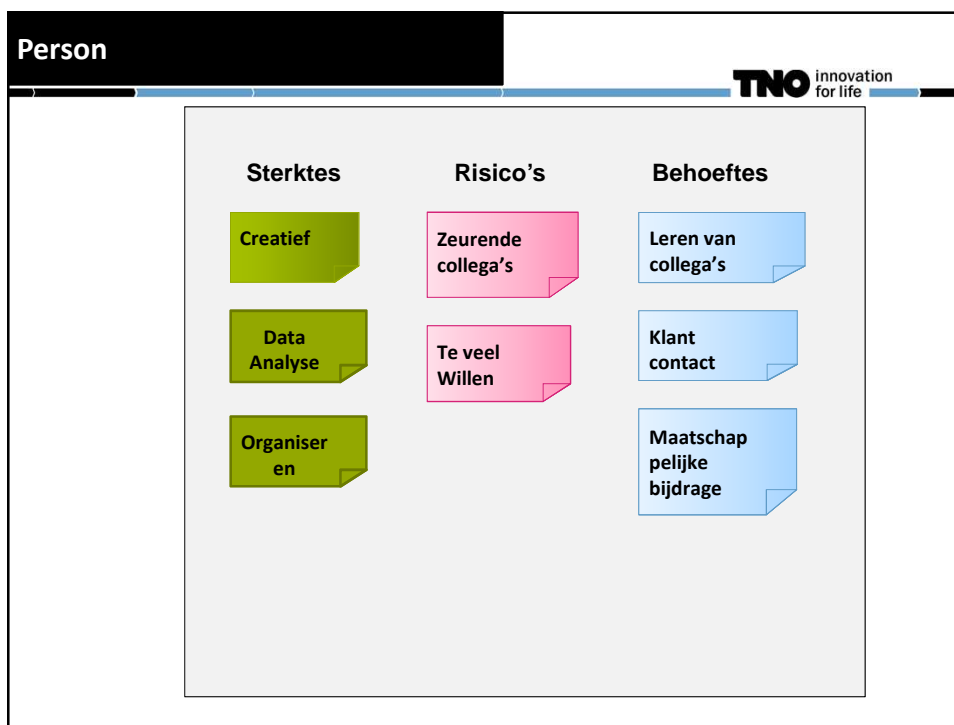
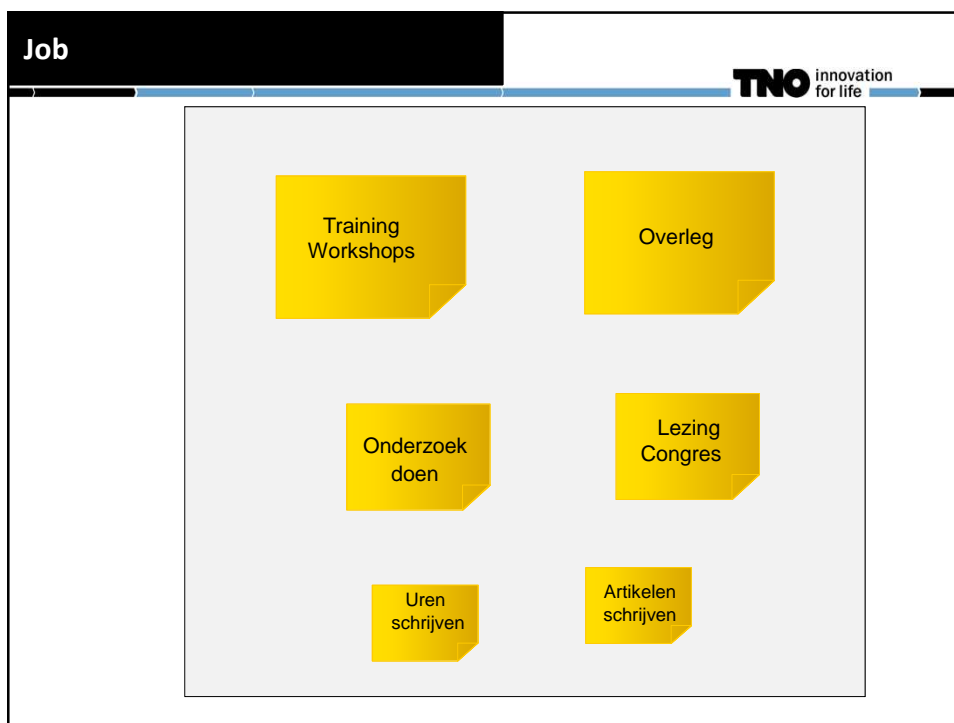


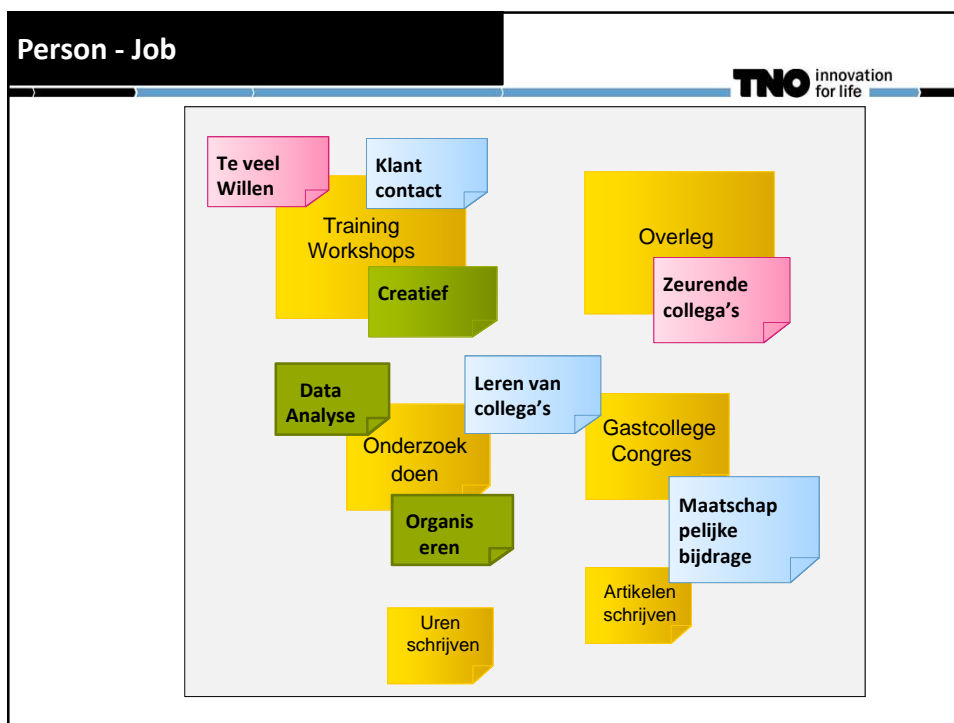


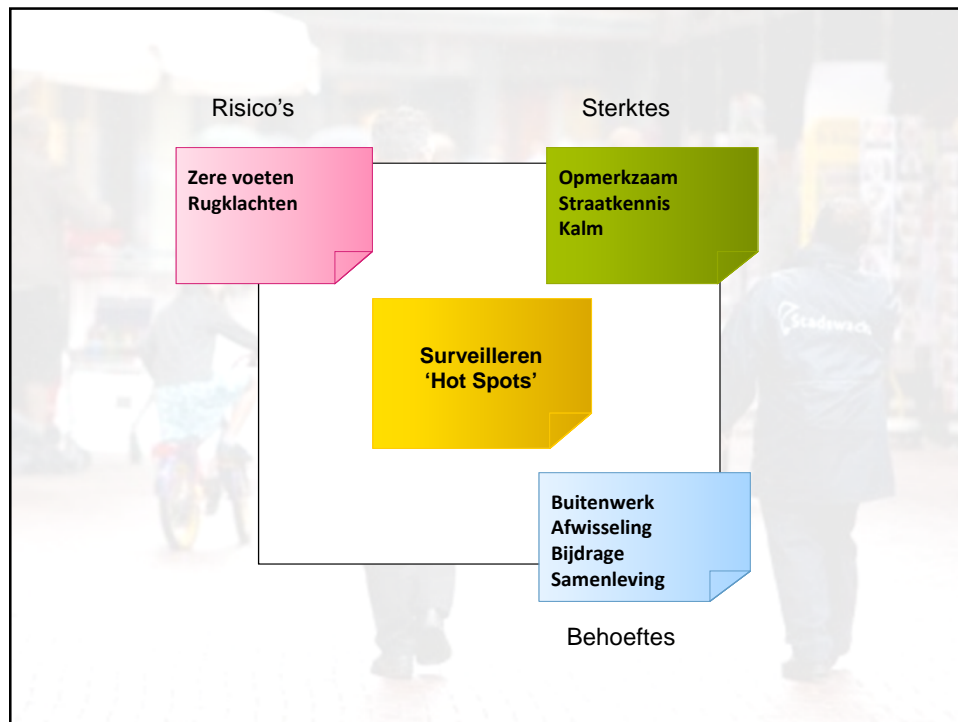
Interventie gericht op:

TNO innovation
for life

- ✓ Herstel of versterking person-job fits
- ✓ Eerst bewustwording van person-job misfits
- ✓ Formuleren van werkexperiment (new behavior pattern?)
- ✓ 4-6 weken on-the-job experimenteren
- ✓ Leidinggevende biedt regelruimte
- ✓ Daarna evalueren van kosten en de baten
- ✓ Onderzoekt alles en behoud het goede!

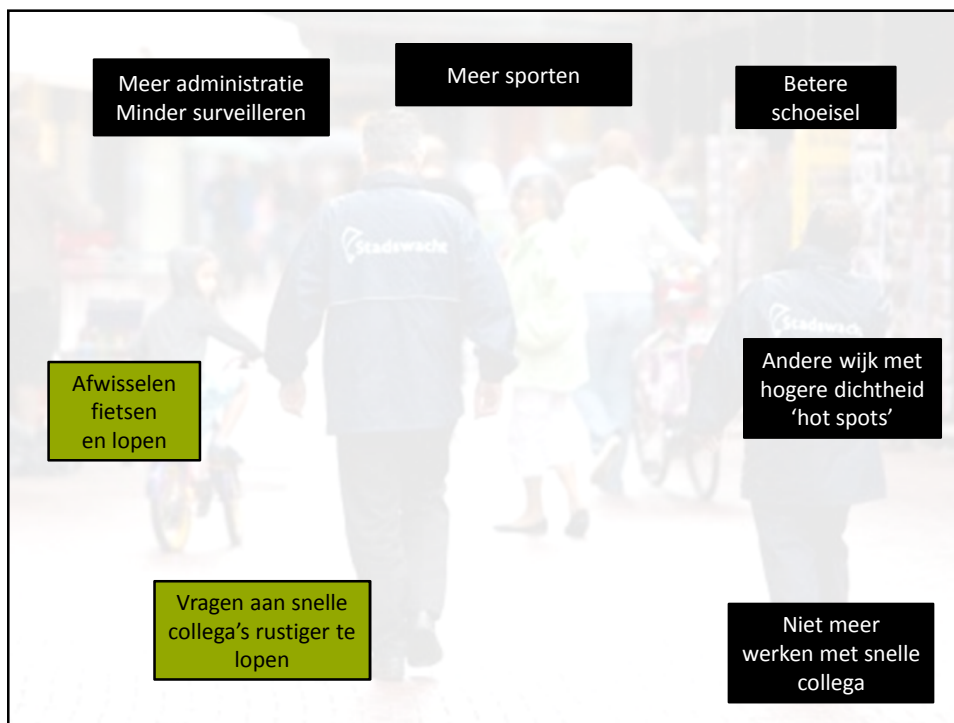
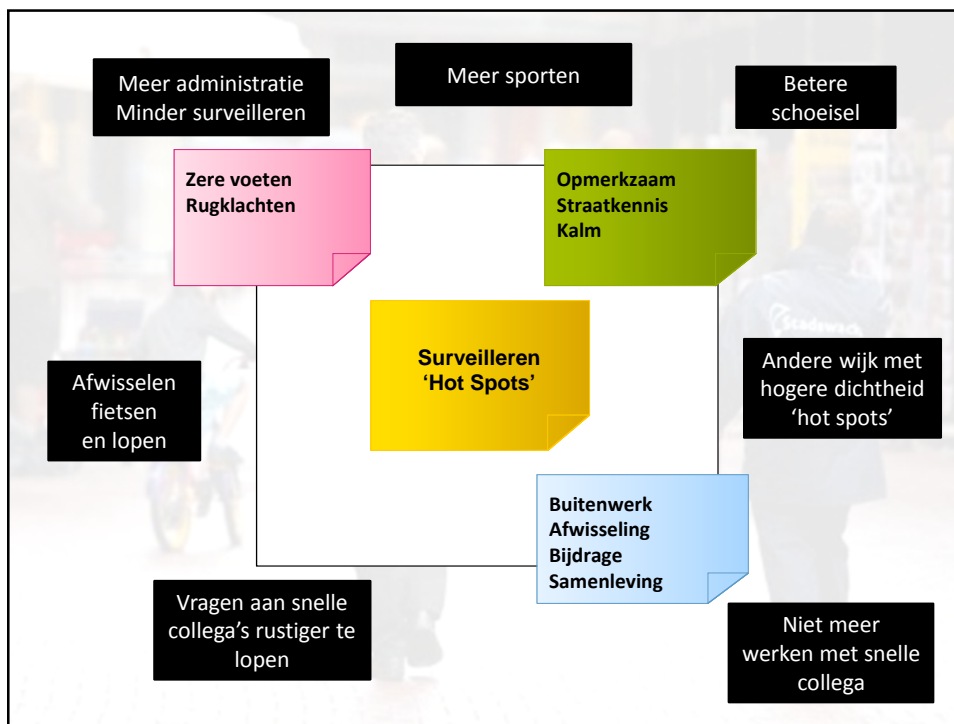


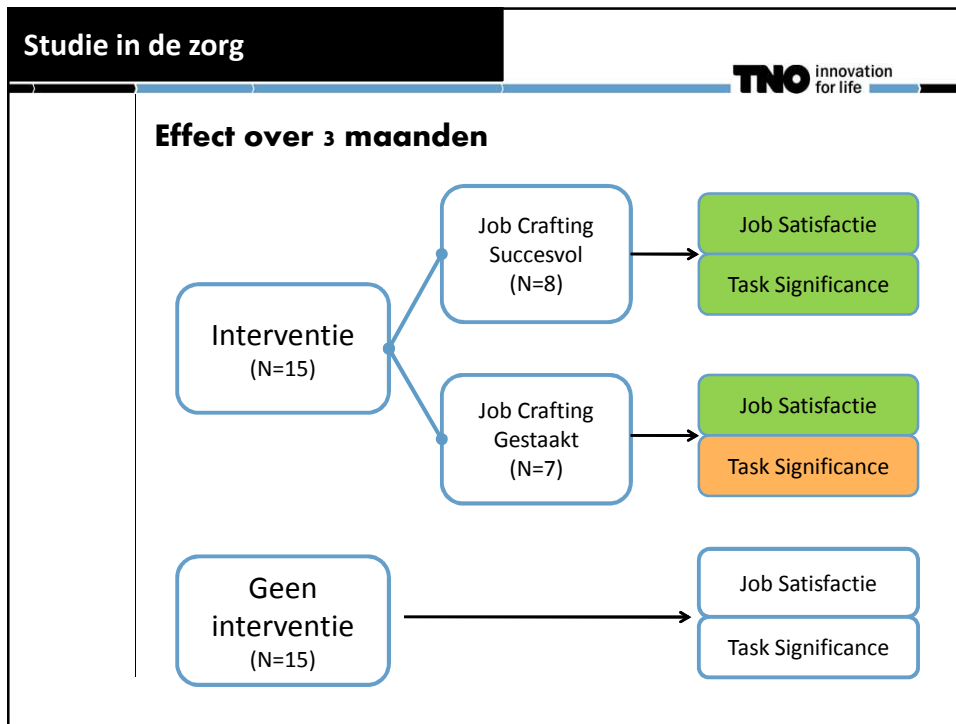




TNO innovation for life

Met welke werkexperimenten kwamen stadswachten denk je?





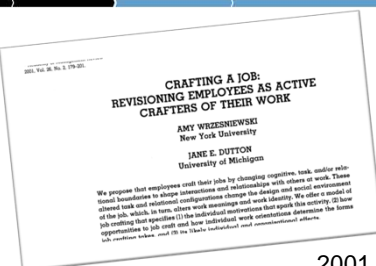
Waar staan we?

TNO innovation for life

- ✓ Onderzoek blijft zeer noodzakelijk (we hebben jullie nodig!)
- ✓ Inzicht in kosten /baten voor werknemer en organisatie
- ✓ Relatie job crafting → duurzame inzetbaarheid = beleidsissue
- ✓ Kennen van de grenzen en voorwaardes van job crafting
- ✓ Niet iedereen kan uit zichzelf uit de voeten met autonomie
- ✓ ... eigen ervaring is:
 - ✓ 50% kan meteen uit de voeten met job crafting
 - ✓ 25% kijkt eerst kat uit de boom, maar haakt later aan
 - ✓ 25% blijft teveel obstakels zien / hebben geschiedenis
 - ✓ Deze het liefst koppelen aan een ander

Nederland pikt het op!

TNO innovation for life



2001

Development and validation of the job crafting scale

Maria Tims^a, Arnold B. Bakker, Daantje Derks

Erasmus University Rotterdam, Institute of Psychology, Department of Work and Organizational Psychology, Rotterdam, The Netherlands

ARTICLE INFO


Article history:
Received 3 March 2011
Available online 27 May 2011

Keywords:
job crafting
job demands resources model
Proactivity
Scale development
Validation

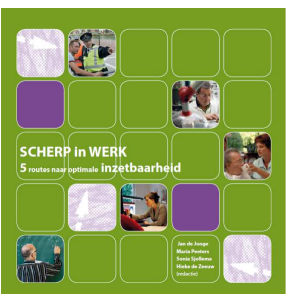
ABSTRACT

We developed and validated a scale to measure job crafting behavior in three separate studies conducted in The Netherlands (total N = 1181). Job crafting is defined as the self-initiated changes that employees make in their own job demands and job resources to attain and/or optimize their personal (work) goals. In Study 1 and 2 the Dutch job-crafting scale (JCS) was developed and tested for its factor structure, reliability, and convergent validity. The criterion validity of the JCS was examined in Study 3. The results indicated that there are four independent job crafting dimensions, namely increasing social job resources, increasing structural job resources, increasing challenging job demands, and decreasing hindering job demands. These dimensions could be reliably measured with 21 items. The JCS shows convergent validity when correlated with the active constructs proactive personality (+), personal initiative (+), and the inactive construct cynicism (-). In addition, results indicated that self-reports of job crafting correlated positively with colleague-ratings of work engagement, employability, and performance – thus supporting the criterion validity of the JCS. Finally, self-rated job-crafting behaviors correlated positively with peer-rated job-crafting behaviors.

Tims et al., 2012



www.mooiwerkboek.nl
2011



Scherp in WERK
5 routes naar optimale inzetbaarheid

Scherp in werk, 2012

Plus de media

Kneed je baan zodat het weer Mooi Werk is

MAAK VAN JE EIGEN BAAN DE LEUKSTE BAAN

Wat kun je doen als je je baan niet meer zo leuk vindt? Op zoek naar ander werk? Dat is niet makkelijk in deze tijden. Bovendien zit je vaak al snel weer in dezelfde sleur. Gelukkig is er nu 'job crafting': een simpele methode om gewoon je eigen baan fijner te maken.

BOETSEER JE BAAN

Hoe je lol houdt in je werk zonder van baan te veranderen

DE CRISE MAAKT HET LASTIG OM VAN BAAN TE VERANDEREN. HIEV VOORHOP JE DAT JE ONT- WIKKELING KANSEND TOT STILSTAND KOMT. JE HEEFT ACTUËEL EN HET DE INVLOED OP HOE JE BAAN ERUITZIET.

intermediair
op elk in je carrière


Meer werkplezier? Pimp je baan

Voor leuker werk hoef je geen andere baan te zoeken, zeggen gedragswetenschappers Mark van Vuuren en Luc Dorenbosch. Met deze praktische handleiding haal je meer plezier en voldoening uit je huidige werk.


Veel mensen dromen ervan om hun baan op te zeggen en een bed & breakfast te beginnen in Italië. 'Wakker worden,' roepen Mark van Vuuren en Luc Dorenbosch, beiden onderzoeker naar werkmotivatie. Het gras is elders vaak niet veel groener dan op de eigen werkplek. Bovendien is het meestal niet nodig om weg te gaan bij je baan om leuker werk te hebben; probeer eerst maar eens te *job craften*. *Job crafting* is het kneden en aanpassen van je werkzaamheden, zodat ze beter bij je passen en leuker worden. De auteurs nemen daarbij een realistische positie in; ze beloven je niet overoptimistisch een droombaan. Wel geloven ze heel erg dat je een beetje invloed hebt om je baan te verbeteren. Juist die bescheiden houding maakt hen geloofwaardig. Het boek noemt verschillende technieken om je baan leuker te maken, zoals het ruilen van taken met collega's of het 'ophemelen' van een vervelende taak. Bijvoorbeeld door een briefje op je computer te hangen waarom je deze vervelende taak écht doet: ik doe dit omdat het bijdraagt aan een betere zorg. Perfect getimed, zulke adviezen. In deze economisch zware tijd kunnen veel mensen niet zomaar van baan wisselen. Je baan pimpen is dan een uitstekend alternatief.

PIETERNEL DIJKSTRA
Mark van Vuuren en Luc Dorenbosch

Ipad Versie



Dr. Luc Dorenbosch
Onderzoeker/Adviseur



T: 06 11 78 30 35
M: www.jobcrafting.nl
E: luc.dorenbosch@tno.nl