



Cognitieve jobcrafting: nieuw en veelbelovend

Samenvatting afstudeeronderzoek Lucas Eijkemans - Universiteit Utrecht (2019)

Door meerjarig onderzoek weten we dat jobcrafting vele positieve effecten kan hebben op het welzijn en de prestaties van werknemers. Eerdere onderzoeken zijn echter enkel gefocust op fysieke jobcrafting. Cognitieve jobcrafting is daardoor nog sterk onderbelicht. Toch suggereert het huidige onderzoek dat deze vorm van jobcrafting minstens zo belangrijk is!

Jobcrafting: een definitie

Jobcrafting kan worden gedefinieerd als het proces waarin werknemers aanpassingen maken binnen de taak en/of relationele grenzen van hun werk, zodat deze meer in lijn worden gebracht met eigen voorkeuren, vaardigheden en motivatie.

Er kunnen twee vormen worden onderscheiden, namelijk fysieke en cognitieve jobcrafting. Fysieke jobcrafting houdt in dat er daadwerkelijk aspecten van het werk worden aangepast, bijvoorbeeld door het toevoegen of wegnemen van taken. Met cognitieve jobcrafting worden geen duidelijke, "zichtbare" aanpassingen gemaakt. In deze vorm draait het om het aanpassen van de perceptie. Zonder fysieke aanpassingen te maken verandert de werknemer de manier waarop hij/zij het werk ervaart en interpreteert.

In het huidige onderzoek is de samenhang tussen cognitieve jobcrafting, authenticiteit en het welzijn van werknemers onderzocht. Ook is de toegevoegde waarde van cognitieve jobcrafting ten opzichte van fysieke jobcrafting onderzocht. Authenticiteit wordt gedefinieerd als de mate waarin iemand trouw is aan zichzelf, ondanks de beïnvloeding van anderen of de situatie. Welzijn wordt in deze studie bepaald door de combinatie van sterke gevoelens van bevoegenheid en weinig gevoelens van burn-out.

Bevindingen: de samenhang van cognitieve jobcrafting met authenticiteit en het welzijn van werknemers

Allereerst kwam in het onderzoek naar voren dat er onderscheid kan worden gemaakt tussen twee vormen van cognitieve jobcrafting, namelijk organisatiegerichte en zelfgerichte cognitieve jobcrafting. Opvallend is dat enkel organisatiegerichte cognitieve jobcrafting kan worden geassocieerd met positieve uitkomsten voor de werknemer. Zo bleek uit de resultaten dat deze vorm van cognitieve jobcrafting kan worden geassocieerd met een hogere mate van authenticiteit.

Daarnaast bleek dat enkel organisatiegerichte jobcrafting kan worden geassocieerd met een positief welzijn van de werknemer. De effecten in deze relatie werden gedeeltelijk veroorzaakt door een verhoogde mate van authenticiteit. Voor zelfgerichte cognitieve jobcrafting werd geen, of zelfs een negatieve associatie gevonden met het welzijn van de werknemer.

Conclusies

Van de twee verschillende vormen van cognitieve jobcrafting bleek enkel de organisatiegerichte vorm positief gerelateerd aan het welzijn van de werknemer. Tegen de verwachting in bleek zelfgerichte cognitieve jobcrafting geen of zelfs een negatieve relatie te hebben met het welzijn van de werknemer. Een verklaring hiervoor zou kunnen zijn dat de twee vormen van cognitieve jobcrafting in concept nauw samenhangen. Conceptuele overlap tussen verschillende constructen in een analyse kan de resultaten sterk beïnvloeden. Een andere verklaring zou kunnen zijn dat zelfgerichte cognitieve jobcrafting geen voorspeller, maar juist een uitkomst is van een mindere mate van welzijn van de werknemer. Verder onderzoek naar cognitieve jobcrafting is nodig om hier uitspraak over te kunnen doen.

De resultaten suggereerden tevens dat organisatiegerichte cognitieve jobcrafting een sterker verband heeft met het welzijn van werknemers dan fysieke jobcrafting. In de literatuur wordt gesuggereerd dat dit is toe te schrijven aan het feit dat cognitieve jobcrafting vaak makkelijker is toe te passen dan fysieke jobcrafting, aangezien niet alle functieomschrijvingen veranderingen toelaten.

Aanbevelingen voor de praktijk

Cognitieve jobcrafting is op meerdere manieren te implementeren. Werknemers kunnen hun aandacht focussen op bepaalde aspecten van het werk die als positief worden ervaren of het meest voor hen betekenen. De negatieve aspecten van het werk zullen daardoor als minder erg worden ervaren. Een andere manier is het verbreden van de werkperceptie en daardoor het werk als geheel te ervaren en niet als een aantal afzonderlijke taken bij elkaar. De laatste manier is door het koppelen van bepaalde aspecten van het werk, aan persoonlijke waarden of interesses.

Voor de **werknemer** is het allereerst van belang dat hij/zij zich niet teveel laat beïnvloeden door externe factoren en trouw blijft aan zichzelf. Hierdoor worden sterkere gevoelens van authenticiteit gecreëerd wat positieve effecten heeft op het welzijn. Daarnaast is het van belang om stil te staan bij de waarde en betekenis van de functie die je bekleedt. Het inzien van de waarde en betekenis van je functie binnen een organisatie is een belangrijk aspect van cognitieve jobcrafting.

Werkgevers spelen hier natuurlijk ook een rol in. Het is belangrijk om waardering te laten blijken en de werknemer de waarde van zijn/haar functie te laten inzien. Het aanbieden van jobcrafting trainingen kan helpen om ervoor te zorgen dat jobcrafting op de juiste manier wordt toegepast.