

Jobcrafting

“Sleutelen aan je baan, zonder weg te gaan”

Hoe jobcrafting overheidsorganisaties helpt om medewerkers duurzaam inzetbaar te houden

p·nkorange

coaching | training | mediation

INHOUD

01

VOORWOORD

06

**WAT LEVERT
JOBCRAFTING OP**

02

**UITDAGINGEN
BINNEN DE OVERHEID**

07

SUCCESVERHALEN

03

**DE GESCHIEDENIS
VAN JOBCRAFTING**

08

OVER PINK ORANGE

04

**WAT IS
JOBCRAFTING**

09

ONZE AANPAK

05

**HOE WERKT
JOBCRAFTING**

10

AAN DE SLAG

01 VOORWOORD

Organisaties binnen de overheid staan voor de uitdaging om medewerkers betrokken, gemotiveerd en vitaal te houden. Talent behouden en verzuim terugdringen. Duurzame inzetbaarheid is belangrijk. Maar... hoe zorg je er nou voor dat medewerkers zélf - proactief - de regie nemen en hun werk beter laten aansluiten bij zowel hun persoonlijke behoeften als de doelen van de organisatie?

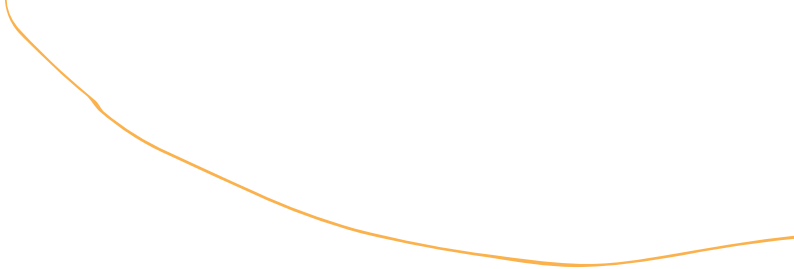
Door jobcrafting leren medewerkers hun werk zo vorm te geven dat het beter aansluit bij hun sterke kanten, interesses en behoeften, zonder dat dit negatieve gevolgen heeft voor collega's of de organisatie. Sterker nog; jobcrafting kan juist een positieve impact hebben op het hele team c.q. de hele organisatie.

Wat als de oplossing niet bij de organisatie ligt, maar bij de medewerkers zelf

Met jobcrafting ontdekken medewerkers hoe ze zélf kleine, slimme aanpassingen kunnen maken in hun werk, waardoor hun baan beter aansluit bij hun talenten, drijfveren en energiebronnen. Dit leidt tot meer werkplezier, minder verzuim en hogere productiviteit – zonder dat daar ingrijpende organisatieveranderingen voor nodig zijn.

Duurzame inzetbaarheid als prioriteit

In meerdere CAO's binnen de Nederlandse overheidssector wordt het belang van duurzame inzetbaarheid benadrukt. Organisaties worden aangemoedigd om medewerkers actief te ondersteunen bij hun professionele en persoonlijke ontwikkeling, zodat zij vitaal, gemotiveerd en productief blijven. Dit vraagt om een aanpak die medewerkers zelf regie geeft over hun werk en loopbaan – precies wat jobcrafting doet. Door jobcrafting in te zetten, voldoe je niet alleen aan de richtlijnen van de CAO, maar creëer je ook een werkomgeving waarin medewerkers duurzaam inzetbaar blijven. Ze krijgen meer grip op hun werk, voelen zich betrokken en benutten hun talenten optimaal.



Waarom deze whitepaper

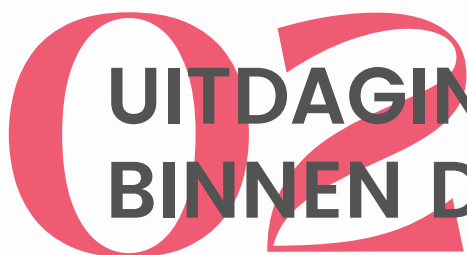
Wij hebben deze whitepaper geschreven voor HR-adviseurs, leidinggevenden en medewerkers binnen de overheid die op zoek zijn naar een duurzame en praktische oplossing om zo de arbeidsparticipatie structureel te verbeteren. Na het lezen weet je:

- Wat jobcrafting is en wat het oplevert.
- Hoe je jobcrafting kunt implementeren binnen jouw organisatie.
- Welke rol Pink Orange hierin kan spelen.

Jobcrafting volgens onze unieke werkwijze, is geen abstract concept, maar een praktische tool die vandaag nog ingezet kan worden. Ontdek hoe je medewerkers helpt om hun werk opnieuw vorm te geven – zonder dat ze de organisatie verlaten.

In het volgende hoofdstuk bekijken we de uitdagingen waar de overheid vandaag de dag voor staat en waarom investeren in duurzame inzetbaarheid geen luxe is, maar een noodzaak.





UITDAGINGEN BINNEN DE OVERHEID

De veranderende realiteit van de overheid

De wereld om ons heen verandert in hoog tempo, en overheidsorganisaties merken dit dagelijks. De verantwoordelijkheden groeien, de verwachtingen van burgers stijgen en de maatschappelijke vraagstukken worden steeds complexer. Digitalisering, automatisering en kunstmatige intelligentie (AI) spelen een steeds grotere rol in hoe werk wordt georganiseerd. Tegelijkertijd kampen veel organisaties met een krappe arbeidsmarkt, een stijgend ziekteverzuim en een afname van instroom van jong talent. Dit vraagt om een fundamentele herziening van hoe we omgaan met werk en medewerkers.

Wat er bij overheidsorganisaties speelt

Het is geen geheim dat overheidsorganisaties onder druk staan. De combinatie van extra taken, een vergrijzend personeelsbestand en hoge werkdruk leidt tot structurele knelpunten:

Een ouder personeelsbestand en een tekort aan jong talent

Ruim 60% van de medewerkers binnen de overheid is ouder dan 45 jaar, terwijl jongere generaties minder vaak kiezen voor een loopbaan binnen de overheid.

Verhoogde werkdruk door uitbreiding van taken

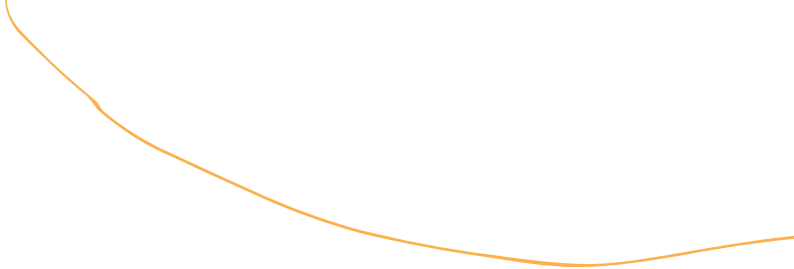
Overheidsorganisaties hebben steeds meer verantwoordelijkheden gekregen, maar de beschikbare capaciteit groeit niet mee. Dit leidt tot hogere werkdruk en stress bij medewerkers.

Hoge uitstroom en moeite met behoud van talent

In een concurrerende arbeidsmarkt verlaten jongere medewerkers sneller de organisatie, terwijl bestaande medewerkers soms het gevoel hebben vast te zitten in hun functie.

Stijgend ziekteverzuim en verminderde vitaliteit

De werkdruk en de snel veranderende eisen binnen functies leiden tot meer verzuim en een lagere betrokkenheid.



Een nieuwe kijk op werk nodig

Overheidsorganisaties kunnen deze uitdagingen niet oplossen met traditionele HR-instrumenten alleen. Er is een nieuwe aanpak nodig, waarin medewerkers niet alleen worden ondersteund, maar ook geactiveerd om hun eigen werk duurzaam in te richten.

Jobcrafting biedt medewerkers de mogelijkheid om het werk zó vorm te geven dat het aansluit bij iemands talenten, behoeften en energiebronnen. Dit leidt niet alleen tot minder verzuim en hogere betrokkenheid, maar zorgt er ook voor dat medewerkers beter functioneren binnen de organisatie.

Jobcrafting draagt bij aan

Een gezondere en veerkrachtigere organisatie – Medewerkers die grip ervaren op hun werk voelen zich vitaler en blijven langer inzetbaar.

Behoud van medewerkers – Door werk af te stemmen op drijfveren en talenten, blijven medewerkers langer betrokken en gemotiveerd.

Slimmere inzet van capaciteit – Door taken beter te verdelen op basis van kwaliteiten binnen een team, wordt werkdruk verlicht en productiviteit verhoogd.

Een aantrekkelijke werkomgeving voor jong en oud – Organisaties die ruimte geven aan medewerkers om hun werk te optimaliseren, trekken makkelijker talent aan en zorgen voor meer werkplezier.

Vorbereiding op de toekomst – Jobcrafting stimuleert medewerkers om na te denken over hoe hun werk de komende jaren kan veranderen, bijvoorbeeld door technologische ontwikkelingen of nieuwe wet- en regelgeving. Door hier proactief op in te spelen, blijven medewerkers wendbaar en inzetbaar in een dynamische omgeving.

Verbetering dienstverlening – Medewerkers die met plezier aan het werk zijn dragen op een positieve manier bij aan de interne én externe dienstverlening.

Jobcrafting biedt een concreet antwoord op de vraag: hoe kunnen we medewerkers niet alleen behouden, maar ook laten floreren in een veranderende omgeving?

In het volgende hoofdstuk duiken we dieper in de geschiedenis van jobcrafting en hoe deze methode zich door de jaren heen heeft ontwikkeld.



03 DE GESCHIEDENIS VAN JOBCRAFTING

Van natuurlijk gedrag naar een methodiek

Jobcrafting is niet zomaar een trend, maar een wetenschappelijk onderzocht fenomeen dat mensen van nature toepassen. Het concept werd in 2001 geïntroduceerd door Amy Wrzesniewski en Jane Dutton, onderzoekers aan Yale en de Universiteit van Michigan. Zij ontdekten dat sommige werknemers op eigen initiatief hun werk aanpasten om het beter te laten aansluiten op hun talenten en behoeften. Dit betekende een fundamentele verschuiving in het denken over werk: niet alleen organisaties bepalen hoe werk eruitziet, maar werknemers kunnen zelf invloed uitoefenen op hun werkervaring.

De doorontwikkeling in Nederland

In Nederland werd jobcrafting verder onderzocht door o.a. Luc Dorenbosch, die zich bij TNO richtte op de toepassing van jobcrafting in de Nederlandse werkomgeving. Zijn onderzoek toonde aan dat jobcrafting niet alleen een spontaan proces is, maar dat het ook systematisch kan worden ingezet om werkplezier en duurzame inzetbaarheid te vergroten. Samen met Mark van Vuuren (Universiteit Twente) ontwikkelde hij een methodiek om jobcrafting bewust en gestructureerd toe te passen. Deze methodiek, gebaseerd op 16 sleutels, werd vastgelegd in het boek **Mooi Werk**, waarin de praktische toepassing van jobcrafting wordt uitgewerkt.

De methodiek van Dorenbosch en Van Vuuren vormde de basis voor de training **Sleutelen aan je baan, zonder weg te gaan**, die werd ontwikkeld door strategisch HR-adviseur Emile van Nassau. Diana Plat speelde een actieve rol bij de verdere ontwikkeling van deze training en de vertaling van wetenschappelijke inzichten naar concrete werkvormen die toepasbaar zijn binnen de overheid

Jobcrafting vandaag de dag

Tegenwoordig is jobcrafting een essentieel instrument voor organisaties die hun medewerkers willen ondersteunen in het behouden van werkplezier en inzetbaarheid. Er wordt nog steeds veel wetenschappelijk onderzoek naar jobcrafting gedaan, zowel in Nederland als internationaal. Zo onderzoekt de Erasmus Universiteit, onder leiding van professor Arnold Bakker en uitgevoerd door PhD candidate Nadine Planken, op dit moment de effecten van team jobcrafting.

Wat begon als een academisch concept, is uitgegroeid tot een bewezen methode die dagelijks wordt toegepast binnen organisaties over de hele wereld. Bij Pink Orange bouwen we voort op deze kennis en passen we jobcrafting op een praktische en resultaatgerichte manier toe binnen de overheid.



04 WAT IS JOBCRAFTING

Iedere medewerker wil graag werk doen dat bij hem of haar past, energie geeft en ruimte biedt voor groei. Maar in de praktijk worden medewerkers vaak geconfronteerd met stijgende werkdruk, veranderingen in taken of minder autonomie. Dit kan leiden tot stress, verminderde motivatie en zelfs verzuim en/of verloop. Jobcrafting biedt een oplossing.

Onze definitie van jobcrafting

Bij Pink Orange hanteren wij de volgende definitie van jobcrafting:

"Het op eigen initiatief doorvoeren van kleine aanpassingen in je baan, om deze (nog) beter aan te laten sluiten bij je talenten, behoeften en interesses, zonder negatieve gevolgen voor collega's of de organisatie."

Jobcrafting draait om bewust nadenken over werk en het nemen van kleine, gerichte acties om werk beter aan te laten sluiten bij wat iemand nodig heeft om goed te functioneren en werkplezier te vergroten. Dit kan gaan om taken anders uitvoeren, betere samenwerking zoeken of anders kijken naar werkzaamheden. Het is geen grootschalige verandering, maar een subtiele en effectieve manier om meer grip te krijgen op het eigen werk, nu en in de toekomst.

Waarom jobcrafting relevant is voor de overheid

Jobcrafting is niet alleen gunstig voor individuele medewerkers, maar biedt ook directe voordelen voor de organisatie. Bij overheidsorganisaties is duurzame inzetbaarheid een steeds grotere uitdaging.



De combinatie van een vergrijzend personeelsbestand, hoge werkdruk en moeite met het aantrekken en behouden van jong talent maakt het noodzakelijk om structureel in te zetten op het versterken van motivatie, flexibiliteit en werkplezier. Arbeidsmarktanalisten noemen als mogelijke oplossing voor krapte op de arbeidsmarkt: behoud, nieuw talent aantrekken en werk slimmer organiseren. Bij al deze oplossingen kan jobcrafting worden ingezet.

Voor wie is jobcrafting bedoeld

Iedereen kan jobcraften: van beleidsadviseurs tot administratieve krachten, van teamleiders tot medewerkers in diverse domeinen. Jobcrafting werkt in iedere functie en op ieder niveau, mits het goed wordt begeleid en onderdeel wordt van een bredere visie op duurzame inzetbaarheid.

“Jobcrafting biedt medewerkers de kans om zelf regie te nemen over hun werk en draagt bij aan een flexibele en toekomstbestendige organisatie”

In het volgende hoofdstuk laten we zien hoe jobcrafting werkt.

05 HOE WERKT JOBCRAFTING

Kleine aanpassingen met grote impact

Jobcrafting is een hands-on methodiek waarmee medewerkers zelf hun werk kunnen optimaliseren. Het uitgangspunt is simpel: door op kleine schaal aanpassingen te doen in taken, samenwerking, context en/of mindset, sluit het werk beter aan bij iemands talenten, behoeften en interesses. Dit zorgt voor meer werkplezier, betrokkenheid en duurzame inzetbaarheid.

Jobcrafting bestaat uit vier hoofdvormen, die in de praktijk vaak overlappen. Binnen deze vier vormen werken we met 16 sleutels, concrete technieken waarmee medewerkers zelfstandig aan de slag kunnen.



Taak craften - Zelf invloed uitoefenen op taken en werkzaamheden

Bij taak craften past een medewerker de inhoud, hoeveelheid of manier van taken uitvoeren aan. Dit kan bijvoorbeeld door taken toe te voegen waar een medewerker energie van krijgt, taken te verdelen met collega's of werkzaamheden anders in te richten. Dit verhoogt werkplezier en efficiëntie.



Relationeel craften - Versterken of veranderen van samenwerkingen

Relationeel craften draait om het bewust aangaan, versterken of veranderen van werkrelaties. Door actief te kiezen met wie en hoe je samenwerkt, ontstaan er effectievere en prettigere interacties.



Cognitief craften - Werk opnieuw betekenis geven

Bij cognitief craften verandert de medewerker de manier waarop hij of zij naar het werk kijkt. Dit helpt om betekenis te geven aan taken die eerder als minder interessant werden ervaren.



Contextueel craften - De werkomgeving aanpassen

Contextueel craften draait om het aanpassen van de fysieke of digitale werkomgeving. Dit kan variëren van een betere inrichting van de werkplek tot het slim omgaan met digitale hulpmiddelen.

De 16 sleutels van jobcrafting

Bij Pink Orange werken we met een set van 16 concrete sleutels die medewerkers helpen om actief met jobcrafting aan de slag te gaan. Enkele voorbeelden:

Zelfverbetering – Ontwikkelen van een nieuwe vaardigheid.

Taken verdelen of ruilen – Werk slimmer verdelen binnen het team.

Relaties versterken – Bewust bouwen aan effectievere samenwerkingen.

Herinterpretatie – De betekenis van werk anders zien om motivatie te vergroten.

Omgeving optimaliseren – De werkplek fysiek of digitaal aanpassen.

Door deze technieken toe te passen, krijgen medewerkers meer grip op hun werk en voelen zij zich energiever en meer betrokken.

Jobcrafting is een bottom-up benadering van de functievormgeving binnen de regelruimte van de functie. Dit in tegenstelling tot door de organisatie opgelegde veranderingen. Doordat de medewerker zelf nadenkt over mogelijke aanpassingen en deze ook doorvoert, is het draagvlak vele malen groter. Dit vergroot significant de kans op succes en blijvend resultaat.

In het volgende hoofdstuk laten we zien wat de wetenschappelijke onderbouwing is van deze aanpak en welke concrete resultaten het oplevert.





WAT LEVERT JOBCRAFTING OP?

Een bewezen methodiek voor (meer) werkplezier, productiviteit en duurzame(re) inzetbaarheid

Veel organisaties worstelen met de vraag hoe zij medewerkers langer gezond, betrokken en productief kunnen houden. Jobcrafting biedt hier een krachtige oplossing voor. Onderzoek en praktijkervaring laten zien dat medewerkers die actief jobcraften niet alleen meer werkplezier ervaren, maar ook beter presteren, minder stress ervaren en langer in hun functie blijven werken. Bovendien draagt jobcrafting bij aan het aantrekken en behouden van talent binnen organisaties.

Wetenschappelijke basis van jobcrafting

Jobcrafting is geen modeverschijnsel, maar een methode die grondig is onderzocht in de afgelopen decennia. Sinds de introductie door Wrzesniewski en Dutton in 2001 is er internationaal veel onderzoek gedaan naar de effecten van jobcrafting op werkplezier, prestaties en inzetbaarheid.

Een recente meta-analyse heeft meer dan 50 studies met duizenden deelnemers wereldwijd geanalyseerd en bevestigd dat jobcrafting een bewezen positieve impact heeft op werknemerswelzijn en productiviteit.

Ook in Nederland wordt jobcrafting breed onderzocht. TNO en Universiteit Twente hebben studies gedaan naar de toepassing van jobcrafting in de Nederlandse werkomgeving, waarbij werd gekeken naar de invloed op duurzame inzetbaarheid en werkgeluk. Momenteel doet Erasmus Universiteit, onder leiding van professor Arnold Bakker en uitgevoerd door Nadine Planken, aanvullend onderzoek naar de impact van jobcrafting binnen teams.

De voordelen van jobcrafting

Minder verzuim – Door het werk beter af te stemmen op talenten en behoeften, neemt werkstress af en voelen medewerkers zich meer gewaardeerd. Dit vermindert de kans op langdurig ziekteverzuim.

Minder verloop – Medewerkers die invloed kunnen uitoefenen op hun werk ervaren meer eigenaarschap en tevredenheid, waardoor ze minder snel geneigd zijn om de organisatie te verlaten.

Beter benutten van talent – Medewerkers krijgen de kans om hun sterke punten in te zetten en zich verder te ontwikkelen binnen hun functie. Dit zorgt voor meer voldoening en een hogere productiviteit.

Meer werkplezier en betrokkenheid – Door bewust keuzes te maken in taken en samenwerking, ervaren medewerkers meer autonomie en verbinding met hun werk, wat leidt tot een grotere motivatie en bevologenheid.

Betere prestaties en productiviteit – Wanneer medewerkers werk doen dat goed aansluit bij hun sterke kanten en energie geeft, zijn ze effectiever en leveren ze kwalitatief betere resultaten.

Verhoogde duurzame inzetbaarheid – Jobcrafting helpt medewerkers om langer met plezier en succes in hun functie te blijven, wat bijdraagt aan een stabiele en toekomstbestendige organisatie.

Meer flexibiliteit en innovatie – Jobcrafting moedigt medewerkers aan om proactief mee te denken over hun werk, wat leidt tot innovatieve oplossingen en een flexibele organisatie.

Facts & Figures

Medewerkers die actief jobcraften:



Verzuimen gemiddeld **15%** minder.
(Journal of Occupational Health Psychology)



Hebben **25%** minder kans om hun baan op te zeggen. (Journal of Vocational Behavior)



Rapporteren een **20%** hogere score op vitaliteit en mentale gezondheid. (Journal of Applied Psychology)



Ervaren tot **10%** minder burn-out gerelateerde klachten. (Journal of Occupational and Organizational Psychology)

Wat betekent dit voor overheidsorganisaties

Voor deze organisaties zijn de voordelen extra relevant. De overheid heeft te maken met een krappe arbeidsmarkt, vergrijzing en stijgend verzuim. Jobcrafting biedt een concrete aanpak om medewerkers duurzaam inzetbaar te houden. Dit helpt om:

Verzuim en uitval te verlagen

De aantrekkelijkheid als werkgever te vergroten

De productiviteit van medewerkers te verhogen

De inzetbaarheid van het personeel structureel te versterken

Door jobcrafting structureel in te zetten, kunnen overheidsorganisaties een positieve werkcultuur creëren waarin medewerkers zich gewaardeerd en gesteund voelen. Dit draagt niet alleen bij aan hun individuele welzijn, maar ook aan de effectiviteit en veerkracht van de organisatie als geheel.

Positieve effecten van jobcraften:

Verminderen / voorkomen van verzuim

Afname van (ongewenst) verloop

Behoud van talent

Verhogen van werkplezier

Vergroten van betrokkenheid

Duurzame inzetbaarheid vergroten

In het volgende hoofdstuk laten we zien hoe jobcrafting in de praktijk werkt met concrete succesverhalen.

07 SUCCESSVERHALEN

Wat jobcrafting concreet oplevert

In verschillende overheidsorganisaties hebben medewerkers, teams en leidinggevenden de voordelen van jobcrafting ervaren. Door slim gebruik te maken van de 16 sleutels en actief te werken aan een betere match tussen taken, talenten en behoeften ontstaan er duurzame verbeteringen in werkplezier, productiviteit en inzetbaarheid.

Hieronder enkele praktijkvoorbeelden die laten zien hoe jobcrafting een positieve impact heeft gehad:

Karin: Meer zingeving in haar werk

Karin werkt als bestuurssecrètaresse en merkte dat ze op zoek was naar meer betekenis in haar werk. Tijdens het jobcrafting-traject ontdekte ze dat ze energie kreeg van het bijdragen aan belangrijke levensmomenten. In overleg met haar leidinggevende kreeg ze de kans om naast haar reguliere taken als Buitengewoon Ambtenaar van de Burgerlijke Stand huwelijken te voltrekken. Dit gaf haar werk meer diepgang en voldoening, terwijl ze haar vertrouwde functie bleef uitvoeren.

Marlies: Van communicatie naar fotografie als extra taak

Marlies werkt als communicatieadviseur en heeft een passie voor fotografie. Tijdens het jobcrafting-traject onderzocht ze hoe ze deze passie kon benutten binnen haar werk. Inmiddels maakt ze regelmatig officiële foto's bij representatieve gebeurtenissen voor de gemeente. Dit gaf haar werk niet alleen meer variatie, maar ook een extra dimensie.

Kees: Meer creativiteit als projectleider

Kees is projectleider en wilde meer ruimte voor creativiteit in zijn werk. Tijdens zijn jobcrafting-traject ontdekte hij hoe hij zijn analytische taken kon combineren met visuele en creatieve vaardigheden. Hij ontwikkelde een interactief dashboard om het gemeentelijk watertakenplan aantrekkelijker en inzichtelijker te maken. Dit hielp niet alleen zijn team, maar gaf hem ook meer voldoening in zijn werk.

Maaike: Meer verbinding in haar solistische functie

Als bestuursadviseur werkte Maaïke vaak alleen en miste ze collega's om mee te sparren. De vertrouwelijkheid van haar werk maakte het lastig om interne ondersteuning te vinden. Tijdens het jobcrafting-traject zocht ze contact met bestuursadviseurs uit omliggende organisaties en zette ze een intervisiegroep op. Dit gaf haar de mogelijkheid om ervaringen uit te wisselen en haar werk vanuit meerdere perspectieven te bekijken.

Angelique: Werkplezier terugvinden door een kleine aanpassing

Angelique werkte al 20 jaar bij de afdeling Burgerzaken en overwoog een andere baan, omdat ze steeds minder plezier haalde uit haar werk. Vooral het telefoneren met boze burgers maakte haar dagen zwaar. Tijdens het jobcrafting-traject ontdekte ze dat ze wél energie kreeg van direct contact aan de balie. In overleg met haar teammanager paste ze haar rooster aan: ze werkt nu vier ochtenden aan de telefoon en vier middagen aan de balie. Hierdoor kijkt ze dagelijks uit naar het middagdeel van haar werk, wat haar energie en motivatie enorm verhoogde.

Een team dat slimmer omgaat met administratieve taken

Een team van beleidsmedewerkers ontdekte tijdens het jobcrafting-traject dat niemand energie kreeg van de administratieve taken binnen hun functie. Dit zorgde ervoor dat deze taken vaak bleven liggen of als last werden ervaren. In plaats van de administratie onderling te blijven verdelen, besloten ze om bij de eerstvolgende vacature binnen het team een administratieve kracht aan te nemen. Hierdoor konden zij hun focus verleggen naar het maken van beleid, een taak die hen wél energie gaf. Dit verbeterde niet alleen de taakverdeling binnen het team, maar verhoogde ook de productiviteit en werktevredenheid.

Conclusie: jobcrafting werkt

Deze praktijkvoorbeelden laten zien dat jobcrafting een krachtig instrument is om medewerkers meer regie te geven over hun werk, werkplezier te vergroten en duurzame inzetbaarheid te versterken. Door jobcrafting te verankeren in de organisatiecultuur, plukken organisaties niet alleen de vruchten op korte termijn, maar investeren zij ook in een veerkrachtige en toekomstbestendige organisatie.

In het volgende hoofdstuk stellen we Pink Orange verder voor en laten we zien hoe wij overheidsorganisaties helpen om jobcrafting succesvol te implementeren.

08 OVER PINK ORANGE

Een gedreven partner in jobcrafting en duurzame inzetbaarheid

Pink Orange is gespecialiseerd in jobcrafting en duurzame inzetbaarheid binnen de overheid. Wij geloven dat werk iets moet zijn dat energie geeft en bijdraagt aan een zinvol leven. Daarom helpen wij medewerkers om het werk opnieuw vorm te geven op een manier die past bij hun talenten, behoeften en ambities, zonder negatieve gevolgen voor collega's of de organisatie.

Achter Pink Orange staan Diana Plat en Leonoor Dekkers, twee ervaren professionals met een gedeelde missie: medewerkers regie geven over hun werk, zodat zij niet alleen beter functioneren, maar ook langer en met meer plezier inzetbaar blijven. Hun aanpak combineert wetenschappelijk onderbouwde methodieken met praktische toepasbaarheid. Met jarenlange ervaring binnen de publieke sector weten zij als geen ander hoe zij jobcrafting effectief kunnen implementeren binnen de overheid.



Over Diana

Diana Plat is oprichter en mede-eigenaar van Pink Orange en een ervaren specialist op het gebied van jobcrafting en duurzame inzetbaarheid. Ze heeft ruime ervaring als interim-professional binnen de overheid en begrijpt daardoor de dynamiek en uitdagingen van publieke organisaties als geen ander. Diana was nauw betrokken bij de ontwikkeling van de speciaal voor ambtenaren ontwikkelde training “Sleutelen aan je baan, zonder weg te gaan” die is ontworpen door Emile van Nassau en heeft bijgedragen aan de doorontwikkeling van deze methodiek in de praktijk.

Daarnaast is Diana getraind door Luc Dorenbosch en daarmee gecertificeerd Mooi Werk-trainer. Ze heeft een passie voor het begeleiden van organisaties bij het toepassen van jobcrafting en helpt medewerkers en teams om hun werk op een duurzame en effectieve manier in te richten. Ze is een enthousiaste trainer en coach die medewerkers en leidinggevenden inspireert om actief met hun werk aan de slag te gaan.

Over Leonoor

Leonoor Dekkers is mede-eigenaar van Pink Orange en heeft een achtergrond in talentontwikkeling, coaching en leidinggeven. Ze heeft brede ervaring in het ondersteunen van medewerkers en teams bij het creëren van werk dat past bij hun persoonlijke kracht en ambities. Ruim elf jaar maakte ze deel uit van de directie van een organisatie gespecialiseerd in het werven en detacheren van professionals voor de publieke sector. Hierdoor kent zij de uitdagingen op het gebied van personeelsontwikkeling en duurzame inzetbaarheid binnen de overheid als geen ander.

Met haar expertise in teamontwikkeling zorgt zij ervoor dat jobcrafting niet alleen op individueel niveau, maar ook binnen teams en organisaties effectief wordt ingezet. Leonoor heeft een scherp oog voor talent en weet precies hoe ze medewerkers en leidinggevenden kan motiveren om werkplezier en prestaties te verbeteren. Haar aanpak is gericht op het versterken van eigenaarschap en het benutten van de sterke kanten van medewerkers, zodat zij optimaal tot hun recht komen in hun werk.

Waarom Pink Orange

Ervaring in de publieke sector – Wij begrijpen de unieke uitdagingen waar overheidsorganisaties mee te maken hebben.

Wetenschappelijk onderbouwde methodieken – Onze aanpak is gebaseerd op de door Luc Dorenbosch ontwikkelde methodiek, die is gestoeld op wetenschappelijk onderzoek naar duurzame inzetbaarheid.

Persoonlijke en praktijkgerichte aanpak – We werken samen met medewerkers en leidinggevendenden om jobcrafting op een haalbare manier toe te passen.

Focus op duurzame inzetbaarheid – Onze interventies zorgen ervoor dat medewerkers langdurig met plezier en energie blijven werken.

Met Pink Orange als partner haal je een ervaren en inspirerend team in huis dat jouw organisatie helpt om medewerkers actief te betrekken bij hun werk en duurzame inzetbaarheid te versterken.



In het volgende hoofdstuk laten we zien hoe jobcrafting werkt en welke methodieken we bij Pink Orange hanteren.

09 ONZE AANPAK

Van bewustwording naar duurzame verandering

Jobcrafting succesvol inzetten binnen een overheidsorganisatie vraagt om een aanpak die aansluit bij de behoeften van medewerkers én organisatie. Niet iedereen doorloopt hetzelfde traject; er zijn verschillende mogelijkheden om jobcrafting effectief in te zetten. Pink Orange biedt een brede aanpak die organisaties helpt bij zowel bewustwording als praktische implementatie.

Pink Orange traject:



Ons jobcrafting-traject

De kern van onze aanpak is ons traject “**Sleutelen aan je baan, zonder weg te gaan**”. Dit traject helpt medewerkers en teams om op een gestructureerde manier meer regie over hun werk te nemen. Het programma beslaat een periode van ongeveer drie maanden. Dit geeft deelnemers de tijd om hun jobcraft-experiment in de praktijk te brengen en duurzame veranderingen door te voeren in hun werk.

Het traject bestaat uit de volgende onderdelen:

1. **Werkbelevingskompas** – Medewerkers vullen vooraf het werkbelevingskompas in om inzicht te krijgen in hun werkplezier en energiebronnen.
2. **Online intakegesprek (individueel)** – Een één-op-één gesprek waarin de medewerker reflecteert op zijn of haar werkbeleving en ontwikkelkansen.
3. **Drie jobcrafting-workshops (3 uur per workshop)** – Een gestructureerd traject dat individueel, in groepen of per team gevolgd kan worden:

Workshop 1: Inzicht in taken

Deelnemers brengen hun baan en taken nauwkeurig in kaart. Ze omschrijven hun werk en analyseren op taakniveau hoeveel tijd ze aan bepaalde taken besteden en hoeveel energie deze kosten of opleveren. Dit helpt hen inzicht te krijgen in waar hun werkdruk ligt en welke taken het meeste bijdragen aan hun werkplezier.

Workshop 2: Talenten, behoeften en interesses

Deelnemers gaan aan de slag met hun sterke kanten, persoonlijke behoeften en interesses. Daarnaast onderzoeken ze mogelijke risico's binnen hun werk, zoals emotionele, cognitieve of fysieke belasting. Het Job Demands-Resources (JDR) model, waarbij gekeken wordt naar de balans tussen energiebronnen en taakeisen ligt hieraan ten grondslag. Deelnemers analyseren per taak wat deze taak mooi maakt (waar ze hun talenten of interesses in kwijt kunnen) en wat een taak belemmert (waar risico's spelen). Aan het einde van deze workshop hebben ze een gedetailleerd totaalbeeld van hun werk.

Workshop 3: Sleuteltechnieken

In deze workshop leren deelnemers hoe ze hun werk slim kunnen aanpassen met behulp van de 16 sleutels van jobcrafting. Ze krijgen uitleg over de verschillende vormen van jobcrafting en werken met inspirerende praktijkvoorbeelden en videomateriaal. Uiteindelijk stellen ze een concreet actieplan op, waarmee ze direct aan de slag kunnen in hun eigen werkomgeving.

4. **Online evaluatiegesprek** – Reflectie op de toepassing van jobcrafting en de resultaten in de praktijk.



Verdiepende interventies

Om de impact van jobcrafting te vergroten en te verankeren in de organisatie, bieden wij verdiepende interventies. Deze zijn gericht op het versterken van leidinggevenden, het verdiepen van talentinzicht en het bieden van extra begeleiding aan medewerkers die daar behoefte aan hebben.

Workshop voor leidinggevenden

Speciaal ontwikkeld om leidinggevenden de juiste handvatten te geven om medewerkers te begeleiden die het traject hebben doorlopen. Zo leren ze hoe ze medewerkers kunnen ondersteunen in het toepassen van jobcrafting binnen hun werk.

TMA (Talent Motivatie Analyse)

Een diepgaand inzicht in talenten en drijfveren van medewerkers, waarmee zij vooraf al een goed beeld krijgen van hun sterke kanten en ontwikkelmogelijkheden. Dit versterkt de impact van het jobcrafting-traject.

Individuele coaching

Voor medewerkers die extra begeleiding nodig hebben om jobcrafting in hun werk toe te passen en duurzame veranderingen door te voeren.

Waarom onze aanpak werkt

Onze aanpak werkt omdat we medewerkers en leidinggevenden niet alleen bewust maken van jobcrafting, maar hen ook concrete handvatten bieden om het direct in de praktijk te brengen. Door jobcrafting stap voor stap in te bedden in de organisatie, wordt het geen tijdelijke interventie, maar een duurzame werkwijze die medewerkers helpt om hun werkplezier en inzetbaarheid structureel te vergroten wat de medewerker én de organisatie ten goede komt.

In het volgende hoofdstuk bespreken we hoe jouw organisatie aan de slag kan gaan met jobcrafting en hoe Pink Orange daarbij kan ondersteunen.

10 AAN DE SLAG!

Tijd om ermee aan de slag te gaan

Je weet nu hoe jobcrafting werkt, welke voordelen het oplevert en waarom overheidsorganisaties hier niet langer omheen kunnen. Je begrijpt dat het niet gaat om ingrijpende organisatieveranderingen, maar om medewerkers de regie geven over hun eigen werkplezier en inzetbaarheid.

Jobcrafting implementeren binnen jouw organisatie

Het succes van jobcrafting valt of staat met een doordachte implementatie. Een paar losse initiatieven zijn niet genoeg om echt impact te maken. Wat werkt wél? Een gestructureerde aanpak waarbij medewerkers én leidinggevenden actief worden meegenomen in het proces.

Pink Orange heeft een bewezen methodiek ontwikkeld waarmee organisaties jobcrafting stap voor stap kunnen implementeren. Onze aanpak is laagdrempelig, praktisch en effectief en helpt om jobcrafting niet alleen te introduceren, maar ook duurzaam te borgen.

Samenwerken met Pink Orange

Inspireren

We organiseren krachtige inspiratiesessies voor HR, leidinggevenden en medewerkers, waarin jobcrafting direct tastbaar en relevant wordt gemaakt.

Activeren

We begeleiden medewerkers met het Werkbelevingskompas, een persoonlijke intake, drie interactieve workshops en een evaluatie, zodat ze echt aan de slag gaan. Desgewenst uit te breiden met TMA en/of individuele coaching.

Opleiden

We trainen leidinggevenden om medewerkers goed te begeleiden en jobcrafting structureel in te bedden in het teamoverleg.

Borgen

We helpen organisaties om jobcrafting een vaste plek te geven binnen HR-beleid en duurzame inzetbaarheidsprogramma's.



Pink Orange
Koningstraat 86
6811 DK. Arnhem

085 - 071 63 09
Info@pink-orange.nl
www.pink-orange.nl

p^{ink}orange
coaching | training | mediation

