

Het werk verandert, we staan voor grote uitdagingen. Het is en blijft belangrijk om hier als individu en organisatie slim en snel op in te spelen. Corona heeft gemaakt dat er al aan ons werk gecraft is. De werkomstandigheden zijn veranderd en voor vele van ons ziet de inhoud van het werk er ook (wat) anders uit. Juist in tijden waarin werk verandert, taken tijdelijk stilliggen en flexibiliteit in inzetbaarheid nodig is, is Jobcraften behulpzaam.

Wat is Jobcraften?

In tegenstelling tot de crafting die de gevolgen van Corona realiseert, gaan we bij Jobcraften uit van de kwaliteiten, sterke kanten en de belangstelling van teamleden, dus vanuit een positieve benadering. Dat geeft een andere dynamiek en energie, waarbij het elkaar goed kan ondersteunen. Jobcraften zorgt voor bewustwording, zelfinzicht en inzicht in de ander. Dat maakt dat je onderling en in samenspraak met je leidinggevende bestaande taken kunt herverdelen en nieuwe taken beter kunt indelen. Met als doel dat iedereen er een beter gevoel aan overhoudt. Daarnaast leert het teamleiders en HR-professionals op een andere manier te kijken naar (team)werk.

Jobcraften is je baan binnen de mogelijkheden tweaken voor een betere match met talenten en ambities. Met de methode Jobcraften ontdekken medewerkers welke kennis en vaardigheden zij hebben, wat hen drijft en wat nodig is om hun baan passend te houden.

Kanttekening

Het arbeidscontract blijft een weergave van de arbeidsrelatie tussen wat de organisatie vraagt en nodig heeft én wat de medewerker wil en kan inbrengen. Een vorm van wederkerigheid tussen beiden partijen dus. Dat werkt bij Jobcraften niet anders.

Jobcraften betekent duidelijk niet dat een medewerker zijn baan op alle fronten kan veranderen. De organisatie, lees leidinggevende, geeft hiervoor (vaak in gesprek met de medewerker) de kaders aan. Met het oog op de toekomst en de toekomstige taken en werkzaamheden die ontstaan, is het goed dat de leidinggevende op de hoogte is van de uitkomsten van de training Jobcraften.

Wat heeft een organisatie aan Jobcraften?

Onderzoek door Effectory en diverse wetenschappelijke publicaties wijzen uit dat Jobcraften een positief effect heeft op de bevlogenheid van medewerkers. Wat wordt onder bevlogenheid verstaan? *Bevlogenheid gaat over de energie, toewijding en flow in het werk. Bevlogen medewerkers zijn energiek, toegewijd en gaan op in het werk dat zij doen. Bevlogen medewerkers zetten sneller die stap extra en de schouders eronder. Hun verzuim is lager.*

En als het een keer tegenzit? Dan hebben bevlogen medewerkers de veerkracht om daarmee om te gaan en dat vol te houden. Tevens zijn zij meer veranderbereid, wat in deze tijden de flexibiliteit van de organisatie ten goede komt. Bevlogen medewerkers halen daarmee niet alleen zelf veel voldoening en plezier uit het werk, ze zorgen met hun bevlogenheid ook voor een positieve klantbeleving en goede dienstverlening.¹ Bij al die zaken is een organisatie natuurlijk ontzettend gebaat.

Jobcraften in teamverband maakt bewust van elkaars sterktes, energiegevers in taken en ook de dynamiek in een team. Wat voor de één een energievreter is, is voor de ander een energiegever. Met deze inzichten kan de leidinggevende ook een betere afweging maken in de (her) verdeling van huidige en toekomstige taken en samenwerkingen binnen een team ten gunste van de resultaten voor de organisatie.

¹ <https://allesoverbevlogenheid.nl/>

Bijdrage aan een leer- en ontwikkelcultuur

Een (top-down) leer- en ontwikkelcultuur kan een organisatie creëren door de juiste middelen aan te bieden: trainingen, workshops, coaching. Maar er is ook een andere manier om medewerkers te motiveren zich te ontwikkelen. Die manier bestaat uit ruimte geven voor eigen initiatief en mensen stimuleren zelf na te denken over de inrichting van hun baan en loopbaan (bottom-up).

Jobcraften geeft medewerkers de mogelijkheid om binnen hun eigen functie en/of de eigen organisatie zich ten positieve in te zetten en ook na te denken over toekomstige mogelijkheden, indien noodzakelijk ook buiten de organisatie. Het is een voorloper op de stap scholing, en is ideaal voor het leren en ontwikkelen in de praktijk. Door eerst bewustwording en inzicht te creëren met Jobcraften, kunnen de organisatie en de medewerker betere keuzes maken betreft zijn of haar ontwikkeling en inzet.

Wat doen we in een sessie Jobcraften?

We gaan met elkaar de principes en toepassingsmogelijkheden van job en team crafting verkennen, om er vervolgens mee aan de slag te gaan. Met een open blik kijken we daarbij naar de taken waaruit het werk bestaat. Vragen als: Ben jij de juiste persoon voor de taken die je nu doet? Of zijn ze op je pad gekomen (was jij op dat moment degene met ruimte in je pakket)? Passen deze taken en werkzaamheden bij jouw kwaliteiten, sterke kanten en wat je energie geeft? En hoe is dat voor je collega's? In logische stappen verkennen we de vrijheidsgraden in het werk en hoe je deze kunt inzetten. Ook nemen we eventuele taken die Corona van ons vraagt mee in dit proces. Je optimaliseert je baan, zodat deze goed blijft passen bij wat je goed kunt, binnen de grenzen wat de werkgever nodig heeft en vraagt.

Resultaten?

De workshop leidt tot:

- Een analyse van het werk middels de taakanalyse en een risico- en wensenanalyse;
- Inzichten in taken die de medewerker energie geven, graag wil blijven uitvoeren en goed in is;
- Concrete actiepunten om zelf te sleutelen aan het werk.

Doordat het inzicht geeft in de aspecten waar kansen in het werk liggen om aan te kunnen 'sleutelen' kan het werkplezier verhogen. Om dit daadwerkelijk te realiseren is instemming van de leidinggevende nodig, het voeren van het gesprek over de uitkomsten is dan ook een logische en essentiële vervolgstap.

Wanneer heeft Jobcraften de grootste impact?

Jobcraften heeft de grootste impact als je daadwerkelijk taken en werkzaamheden kunt uitruilen. Dat betekent dat dit in teamverband of op organisatieniveau een grotere kans van slagen heeft, er is immers een groter aanbod om mee te ruilen. Dat maakt dat de WOS in samenspraak met Samen Presteren ervoor heeft gekozen om niet langer een workshop aan te bieden, waarbij individuen van verschillende organisaties in een gezamenlijke training participeren. We bieden alleen nog de in-company workshop aan.

Voor wie geschikt?

De workshops worden aangeboden op organisatie- en teamniveau. Zo zal Jobcraften voor relatief compact georganiseerde organisaties interessant zijn om deze op organisatieniveau aan te bieden of tussen vergelijkbare functies. Voor middelgrote en grote sportorganisaties kan gekeken worden naar Jobcraften op teamniveau en tussen vergelijkbare functies (in werk- en denkniveau) uit verschillende teams. Een in-company workshop is interessant voor:

- een relatief nieuw team of een nieuw samengesteld team: hybride/ agile organiseren;

- een team met een aantal nieuwe medewerkers of een aantal nieuwe taken;
- een bestaand team dat veel op projectbasis werkt;
- een bestaand team of voor meerdere teams waarbij vergelijkbare functies in werk- en denkniveau de workshop volgen.

Corona, Jobcraften en hybride organiseren

Indien je als werkgever voorziet dat je organisatie medewerkers op andere posities nodig hebt – vanwege het wegvallen van werkzaamheden – dan is het meer dan raadzaam om gebruik te maken van Jobcraften. Het geeft bewustwording, maakt dat de organisatie, teams en medewerkers beter kunnen samenwerken en biedt mogelijkheden tot anders organiseren van taken en werkzaamheden. Het is een tool die behulpzaam is om meer wendbaar te organiseren, in te kunnen spelen op veranderingen en interne mobiliteit in je organisatie kan stimuleren. Werkgevers die de NOW 2.0 en NOW 3.0-regeling aanvragen zijn verplicht om hun medewerkers te stimuleren in hun ontwikkeling. Via Samen Presteren - en de verkregen ESF subsidie Duurzame Inzetbaarheid - kun je nu je organisatie kosteloos laten Jobcraften.

Kosteloos

De in-company sessies worden aangeboden door het arbeidsmarktfonds [Samen Presteren](#) en het Europese Subsidie Fonds, met de aangevraagde en verkregen ESF subsidie Duurzame Inzetbaarheid. Ook niet leden van de WOS, vallend onder het arbeidsmarktfonds Samen Presteren kunnen gebruik maken van de reeds bekostigde sessies Jobcraften. De sessies worden uiterlijk tot 30 juni 2021 georganiseerd en het budget is niet oneindig. Heb je interesse? Neem dan tijdig contact op, voor meer informatie volgen de alinea's Praktisch en Vragen? Aanmelden.

Praktisch

Aantallen

- Er kunnen per workshop Jobcraften 12 personen deelnemen.

Tijdsinvestering

- Jobcraften bestaat uit drie losse sessies van in totaal 4 uur. Er wordt in 3 uur aan voorbereidingstijd van deelnemers gevraagd.
- De organisator zal minder dan 1 uur bezig zijn met de coördinatie (datums prikken, mails versturen)

Datums en voorbereiding

Fijn als je vooraf inventariseert welke momenten voor jouw organisatie passen en een tweetal opties bij ons aangeeft. We gaan vervolgens kijken wat past in de agenda van de begeleiders.

Indien de dagen overeen zijn gekomen, ontvang je van ons een uitnodiging die je kunt delen met je medewerkers, deze bevat alle informatie. Het is goed om te weten dat we aan je medewerkers vragen een blok van 1,5 uur voorafgaand aan sessie 1 & 2 in hun agenda te reserveren. We gaan werken met de Mooi Werk tool en daarbij is het handig dat je vooraf je werkzaamheden, taken etc. geplot hebt. Daarover volgt later meer.



- Sessie 1: duur 1,5 uur (ong. 2 weken tussen sessie 1 en 2)
- Sessie 2: duur 1,5 uur (ong. 3 weken tussen sessie 2 en 3)
- Sessie 3: duur 1 uur (wat heeft het je gebracht, welke acties uitgezet, waar liep je tegenaan, wat wil je nog inbrengen/ ondersteuningsvraag vooraf? Aanvullende behoefte?)

Begeleiding

De workshop wordt begeleid door de WOS en ervaren trainers van Bewegen Werkt. De trainers zijn opgeleid en gecertificeerd door de baaningenieurs die de methode 'Mooi Werk' van TNO en de Universiteit van Twente (zie: www.debaaningenieurs.nl) hebben ontwikkeld.

Vragen? Aanmelden

Voor vragen, het aanvragen van de sessies Jobcraften voor jouw organisatie of advies kun je contact opnemen met de WOS: info@sportwerkgever.nl of rechtstreeks met Nischa Janssen, WOS beleidsadviseur HRM en Duurzame Inzetbaarheid.

E: n.janssen@sportwerkgever.nl

M: 0651315659