

Jobcraften

Benut de sterktes van jouw team en haar individuele spelers

Wat is Jobcraften?

Jobcraften wordt ook wel baanboetseren of baankneden genoemd. Het gaat vooral om het verleggen van accenten, binnen de speelruimte die de functie biedt.

Als leidinggevende en/of HR adviseur heb je hierin een stimulerende en ondersteunende rol. Door het faciliterende van Jobcraften voor jouw team(s) draag je bij aan interne mobiliteit. Dat komt ten goede aan hun vitaliteit, wendbaarheid en innovatiekracht.

Stap 1 Individueel craften:

De medewerker snijdt *zelf* – binnen een bepaalde speelruimte – zijn functie met kleine aanpassingen op maat, zodanig dat het werk optimaal aansluit bij zijn motivaties, talenten, vaardigheden en voorkeuren. Dit om het werk uitdagend, betekenisvol en gezond te houden, binnen de huidige functie. Dat is niet alleen in het belang van de medewerker zelf, het is ook goed voor de organisatie, omdat mensen die vanuit hun kwaliteiten en ambities werken, productiever zijn en betere prestaties leveren.

Jobcrafting leidt tot kleine aanpassingen



Die in jouw handen liggen



Om meer energie te krijgen van je werk



Die minder energie verbruiken

Stap 2 Teamcraften:

Met elkaar kijken we of de puzzel die werk heet nog recht ligt of dat sommige taken anders kunnen. Dit zorgt ervoor dat werknemers langer, tevreden aan het werk blijven.

Bij teamcraften kijk je naar optimalisering van de werkverdeling door elkaars leuke en lastige taken te kennen en hiermee rekening te houden, deze onderling uit te wisselen of er andere oplossingen voor te bedenken. Jobcraften in teamverband maakt bewust van elkaars sterktes, energiegevers in taken en ook de dynamiek in een team. Wat voor de één een energielek is, is voor de ander een energiegever. Het zorgt voor bewustwording, zelfinzicht en inzicht in de ander.



Dit project is mede mogelijk gemaakt door het Europees Sociaal Fonds van de Europese Unie

Daarnaast leert het teamleiders en HR-professionals op een andere manier te kijken naar (team)werk. 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.

Jobcrafting is – ten opzichte van veel (intern) mobiliteitsbeleid in organisaties – vooral onderscheidend in twee opzichten:

1. Het uitgangspunt is dat je niet van functie, baan of organisatie hoeft te veranderen om je werk uitdagend, motiverend en betekenisvol te houden. Het gaat juist om het zoeken naar de ruimte *binnen* de functie, om aan eigen motivaties en ambities invulling te geven en je te blijven ontwikkelen.
2. De werknemer is hierin in principe *zelf* de initiator die aan zijn baan gaat 'schaven'. Ook al gebeurt dit bij voorkeur wel in samenspraak met anderen, de motivatie en het initiatief liggen bij de werknemer zelf.

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. Er zijn altijd grenzen en vereisten van de functie zelf, die de speelruimte bepalen waarbinnen 'gecraft' kan worden. Dit is aan de leidinggevende en deze sluit dan ook aan bij de tweede sessie. In afstemming met het gehele team worden met elkaar de sleutelacties bepaald.

Begeleiding

De workshop wordt begeleid door ervaren trainers die 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? Advies?

Wil je voor jouw sportorganisatie aan de slag met Jobcraften? Neem gerust contact op met de WOS of [De Baaningenieurs](http://www.debaaningenieurs.nl)

