

## 5 Wetenschappelijk onderbouwd

Uit onderzoek van de Antwerp Management School (2013) blijkt dat Jobcrafting sterk **engagement- en retentieverhogend** werkt. Het hoort thuis in een moderne organisatiestrategie rond mensmanagement. Uit de werkbaarheidsmonitor van de SERV (2010) zou slechts 21% van de werknemers zijn huidige job nog willen doen tot de pensioenleeftijd als er sprake is van meer dan 3 knelpunten in het werk. Dit stijgt tot 82% als er sprake is van werkbaar werk. Jobcrafting helpt om knelpunten weg te werken en werkbaar werk te maken.

## 6 Teamcrafting

Naast het individuele luik is het ook belangrijk om een kwalitatief gesprek te voeren over het werk op teamniveau. Dynamo is sterk in het interactief werken met groepen. Wij zorgen ervoor dat besproken wordt wat er leeft in een team. Op die manier groeien individuele craftingsresultaten uit tot **groepsresultaten**. Taken worden samen op de best mogelijke manier verdeeld en de teamdynamiek wordt versterkt.



## 7 Op maat concreet aan de slag!

Wij werken graag mee aan je intern project. In **co-creatie** zoeken we samen naar de beste oplossing. Dynamo staat je bij met een infosessie voor leidinggevenden, een training jobcraftingsgesprekken voeren voor leidinggevenden, een coaching bij het voeren van individuele taakanalysegesprekken, facilitatie van craftingsgesprekken in team, coaching in het uitwerken van een teammatrix... met één doel: 'zorgen dat uw project van de grond komt en vleugels krijgt richting resultaat – een betere samenwerking rond het werk!'

Voor informatie over training en begeleiding kan je terecht op onze website: [www.dynamo.be](http://www.dynamo.be)



# Maak van de job die je hebt, de job die je wilt!



## 1 Wat is Jobcrafting?



Jobcrafting is een manier waarbij je gestructureerd kijkt naar je **huidige job** eerder dan naar vage talenten. Je sleutelt aan de energiebalans van je functie door taken en relaties beter af te stemmen op waar je energie van krijgt en rekening houdend met wat energie opsorpt. Door het gebruik van jobcraftingstechnieken breng je **kleine wijzigingen** aan in je job met een positieve impact op je dagelijkse werkdag. Deze aanpassingen gebeuren door de werknemer zelf, zonder de bedrijfsdoelstellingen uit het oog te verliezen of collega's te benadelen.

## 2 Waarom Jobcrafting?

Er zijn verschillende redenen waarom Jobcrafting een **meerwaarde** kan betekenen voor jouw organisatie:

- **Zinvol werk** is de sleutel tot **motivatie** en **retentie**: Wanneer een medewerker geleidelijk uitgekeken raakt op het werk, maar niet meteen doorgroeit of carrièrestappen kan/wil zetten, dan geeft een jobcraftingsgesprek het noodzakelijke inzicht om het werk terug zinvoller te maken.
- **Witte raven zijn zeldzaam**: Een organisatie die medewerkers stimuleert om hun job in te vullen rondom de eigen talenten en aspiraties, zal makkelijker de witte raven aantrekken. Jobcrafting past perfect binnen een bedrijfskader met een bepaald doel en resultaat voor ogen.
- **Langer blijven werken**: Wanneer we naar ons eigen werk kijken dan beseffen we dat we zonder aanpassingen hetzelfde werk niet kunnen blijven doen tot we met pensioen gaan. Een werkbare job verandert met de leeftijd.
- **Maak meer verantwoordelijke teams**: De leiding bepaalt de strategie en het doel dat moet behaald worden. De medewerkers bepalen in overleg hoe en wie welk werk doet.
- **Regisseur zijn van je eigen werk**: Medewerkers die regisseur zijn van hun leven zijn gelukkiger en presteren beter!



## 3 Hoe Jobcraften?

Jobcrafting biedt geen kanten-klare oplossing, maar is een doorlopend **proces**. De jobcrafter dient een aantal stappen te doorlopen om tot een duidelijk resultaat te komen. Eens je weet welke de aspecten van je huidige job zijn die je wil aanpassen, ga je op zoek naar een manier om die **kleine aanpassingen** te maken. Je kan aanpakken WAT je doet, met WIE, HOE en WAAR. We maken een onderscheid tussen taakcraften, relationeel craften, cognitief craften en contextueel craften.



## 4 Waarvoor is Jobcrafting nog nuttig?



In **enge zin**: bij ad-hoc vragen van een medewerker die ontevreden is in de huidige job

In **zeer enge zin**: bij projecten om mensen langer gemotiveerd aan het werk te houden, eindeloopbaaninitiatieven voor 45+ (\*)

In **brede zin**: het team beter afstemmen op het werk en dit rekening houdend met de aanwezige talenten en competenties

In **zeer brede zin**: bij veranderingen die impact hebben op het team. Werk dat moet herverdeeld worden naar aanleiding van een leanproject, fusie, splitsing, opdrachts-wijziging,...

**Beter inzicht in het functioneren**: Een functioneringsgesprek is in veel organisaties een noodzakelijk kwaad. De oorspronkelijke gedachte is achterhaald en het geeft niet meer voldoende stof om een zinvol gesprek te hebben over het werk. Craftingsgesprekken maakt praten over werk zinvol.

“Achteraf gaf de lijst met mooie, lelijke, 2 gezichtstaken van iedereen een houvast om een matrix te maken en zo de nieuwe teams samen te stellen.”

JAN CREMERS - Directeur Financiën OCMW Genk

(\*) **Verplicht werkgelegenheidsplan voor 45-plussers (cao 104)**: Sinds 2013 moet iedere organisatie met meer dan 20 werknemers een werkgelegenheidsplan voor 45+ opstellen. Hiermee dient de organisatie aan te tonen dat de werkgever actief werkt aan het aantrekken of behouden van oudere werknemers. Jobcrafting past hier perfect in.