

# Naar 'jobcraften' in zes stappen

Met deze zes stappen kunnen leidinggevenden medewerkers stimuleren om hun autonomie te vergroten via de methodiek van jobcraften. Jobcraften (letterlijk vertaald: je baan boetseren) gaat over de professionele ruimte om het werk naar eigen inzicht op een aantal punten aan te passen en uit te voeren. Dat is belangrijk, want dit leidt tot meer bevlogenheid en werkgeluk bij de medewerker.

## stap 1

### In kaart brengen

- Daag de medewerker uit na te denken en in kaart te brengen welke zaken energie geven. Wat de eigen drijfveren en talenten zijn. En waar de medewerker warm voor loopt. Wat zijn 'energievreters' en 'energiegevers'?
- Maak hierbij gebruik van deze checklist.
- Creëer tijd en mogelijkheden en faciliteer de medewerker om aan de slag te gaan om dit te onderzoeken.
- Onderzoek als leidinggevende ook zelf waar jij nog meer tijd en mogelijkheden zou kunnen geven aan de medewerker.

## stap 2

### Werk in beeld brengen

- Stimuleer de medewerker om de werkzaamheden in beeld te brengen, door een opsomming te maken van alle taken, activiteiten, projecten of klussen die worden gedaan. Laat de medewerker dit op zo'n concreet mogelijk niveau beschrijven.
- Vraag de medewerker wat er in deze stap nodig is van jou als leidinggevende.

## stap 3

### Matchen en kiezen

- Stimuleer de medewerker om zijn werkzaamheden, taken, projecten en klussen te koppelen aan de eigen drijfveren, talenten en energie, via vragen als:
  - Hoeveel energie krijg ik van mijn werkzaamheden?
  - Komen mijn drijfveren aan bod in mijn huidige werk?
  - Kan ik mijn talenten optimaal benutten op dit moment?
- Daag de medewerker uit om hierin eerlijk te zijn.

## stap 4

### Ontwerpen

- De medewerker gaat aan de slag met boetseren. Welke verandering(en) kan en wil de medewerker doorvoeren in het werk om meer energie te krijgen, aan te sluiten bij de eigen drijfveren en de eigen talenten optimaal te benutten?
- Inspireer de medewerker om 'buiten de lijntjes te kleuren' om een goed ontwerp te maken waar de medewerker meer energie van krijgt.
- Geef de medewerker het vertrouwen dat alle uitkomsten mogelijk zijn.

## stap 5

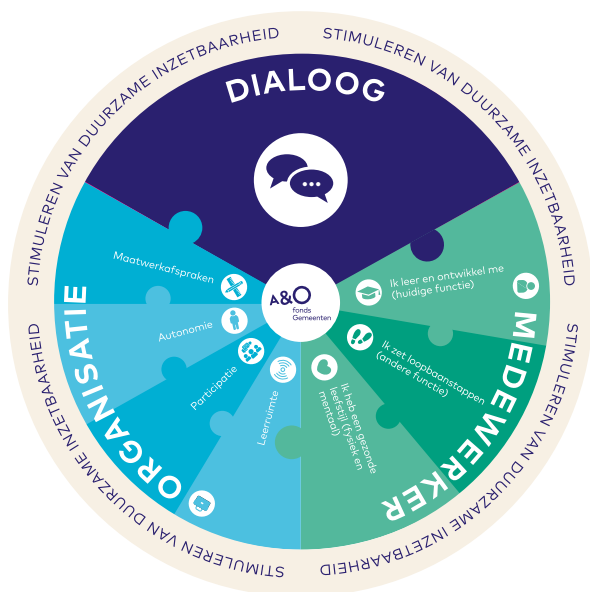
### Uitvoeren

- Het experimenteren kan nu beginnen. Geef de medewerker hier voor de ruimte.
- Stem af met de medewerker hoelang het experiment gaat duren, en op welke wijze en met wie de medewerker het experiment (tussentijds) evalueert.
- Laat de medewerker dit experiment delen met de collega's. Die kunnen de rol van supporter oppakken door te inspireren, ondersteunen en feedback te geven. En eventueel taken over te nemen, waar zij weer meer energie van krijgen.

## stap 6

### Terugkijken en vooruitkijken

- Kijk, samen met de medewerker hoe het is gegaan. Wat is de ervaring? Wat heeft energie gegeven? En wat niet? Waren er misschien ook dingen spannend.
- Reflecteer en evalueer samen met de medewerker of de verandering wordt voortgezet, aangepast of gestopt.
- Stimuleer de medewerker om voortdurend te reflecteren en evalueren of de stappen die zijn gezet, bijdragen aan het ervaren van meer autonomie, energie en werkplezier.



Cirkel van duurzame inzetbaarheid



[Scan of klik](#) voor meer informatie en tools over Duurzame inzetbaarheid

**A&O**  
fonds  
Gemeenten

**Voor de  
verschilmakers.**