

Aan de slag met

Leerrijke taken (vervolg)



Uitdagende doelen stellen

- Je stimuleert het stellen van doelen die medewerkers uitdagen om hun grenzen te verruimen.
- Je onderzoekt hoe je kunt herkennen dat een medewerker is uitgeleerd en hoe je daar proactief op kunt inspelen.
- Je gaat regelmatig met medewerkers in gesprek over het ontdekken en concretiseren van hun ontwikkelpotentieel of vraagt leidinggevenden dat te doen.

Betekenisvol werk met duidelijk resultaat

- Je laat medewerkers het hele proces zien en ervaren zodat ze zien hoe hun eigen werk bijdraagt aan het geheel.
- Je maakt reacties en feedback van de (interne) klant of dienst inzichtelijk en bespreekt deze met medewerkers.
- Je neemt medewerkers regelmatig mee in ontwikkelingen in de sector/productie. Welke skills zijn daarvoor nodig?
- Denk ook aan jobcrafting!

Jobcrafting

Bij Jobcrafting worden taken, rollen en relaties binnen het bestaande werkproces anders georganiseerd zodat het werk beter aansluit bij wat medewerkers kunnen én willen. Eigen regie is van belang: voorzien van goede informatie denken medewerkers mee over aanpassingen in hun werk. Vooral voor oudere, laagopgeleide werknemers is dit een goede manier om duurzame inzetbaarheid te bevorderen. Bij Job-engineering sleutel je aan banen, zodat zowel werkgever als werknemer hier baat bij heeft. Denk bijvoorbeeld aan:

- Ontwikkelbanen: op welke manieren kun je bestaande banen doorontwikkelen?
- Combinatiebanen: op welke manieren kun je banen combineren?
- Springplankbanen: hoe creëer je nieuwe banen uit bestaande banen?

Bron: Medewerkers zelf aan het roer van hun ontwikkeling, SER (2021)



Autonomie

- Je geeft mensen stapsgewijs meer vrijheid.
 - Zorg in het begin voor duidelijkheid en begeleiding: hoe moet het werk gedaan worden?
 - Biedt vervolgens je medewerkers steeds meer ruimte in de manier waarop ze hun werk doen.
 - Blijf wel regelmatig feedback geven.
- Je organiseert binnen teams regelmatig momenten waarop medewerkers ideeën kunnen inbrengen om slimmer of efficiënter te werken. Koppel wel terug wat je met die ideeën doet.
- Je laat grenzen tussen doeners op de 'werkplaats' en beslissers op 'kantoor' vervagen. Bied mensen op de werkvloer voldoende ruimte, materiaal en mogelijkheden om hun werk te organiseren.

Voorbeeld uit de praktijk

Skills en competenties

Train je medewerkers tot experts zodat ze zelfstandig de markt op kunnen. Dankzij de opleiding die ze hebben doorlopen, weet je perfect wat ze in huis hebben en waar je ze voor kunt inhuren.

