

HOE KLAAR BEN JIJ VOOR TEAMCRAFTING?

Een test om te kijken hoe goed je teamcrafting kent en kunt inschatten.

INLEIDING

Werken in een team kan frustraties met zich meebrengen, maar biedt ook veel mogelijkheden om samen met je teamgenoten te sleutelen aan je baan. Dat collectief sleutelen heet teamcrafting.

OVER TEAMCRAFTING

Teamcrafting is een collectieve vorm van jobcrafting waarbij alle leden van een team samen sleutelen aan aspecten van hun baan: de taken, de relaties, de context en/of de perceptie ervan. Het doel is om de verantwoordelijkheden en taken binnen het team beter te laten aansluiten bij de sterktes en interesses van de teamleden. Zo kunnen de leden van het team hun werk aangenamer en meer duurzaam maken. Belangrijk bij teamcrafting is dat niemand in het team geschaad wordt hierdoor, evenmin mogen de belangen van de organisatie in het gedrang komen.

OVER DE TEST

Voor wie?

Deze test is gericht aan leidinggevenden die mogelijk al van **job- en teamcrafting** hebben gehoord, maar hun kennis hierover willen uitdiepen. Ze zijn benieuwd of ze er mee aan de slag kunnen gaan. De test peilt naar je kennis over teamcrafting, maar ook als uit de test blijkt dat je kennis nog niet zo uitgebreid is, kan je ten allen tijde met teamcrafting aan de slag.

Op de www.hrwijs.be kun je eerst nog wat meer info lezen over **jobcrafting**. Dat is ook al een stap in de goede richting.

Hoe?

De test is een *situational judgement*-test die bestaat uit vijf situaties. Telkens krijg je een situatie voorgeschoteld met daarbij drie mogelijke handelwijzen in die situatie. Je duidt met een kruisje steeds aan welke handelwijze volgens jou de beste is.

Na het beantwoorden van de vijf vragen, kun je verderop in deze test de gewenste antwoorden terugvinden. Lees hierbij zeker de extra uitleg die bij elk antwoord aangeeft waarom dit wel of niet een goed antwoord is.

Bij deze test is je eindscore ondergeschikt aan het leerproces. Het is belangrijker dat je begrijpt waarom een handeling goed of minder goed is in bepaalde situaties om zo inzicht te verwerven in teamcrafting. Houd er rekening mee dat elke situatie in werkelijkheid uniek is.

Veel succes!

DOE DE TEST!

SITUATIE 1

SCENARIO

Je bent de leidinggevende van een team van zes werknemers. Je merkt dat de leden van je team kennis hebben gemaakt met de concepten job- en teamcrafting en ze hiermee aan de slag willen gaan op de werkvloer. Je krijgt van het management geen tijd en middelen vrijgemaakt om een teamcrafting te plannen. Wat doe je als leidinggevende?

Antwoordopties	Beste reactie
<p>1. Je laat de situatie zoals ze is. Ondanks het feit dat er geen teamcrafting gedaan kan worden, kunnen de werknemers nog wel individueel jobcraften. Hierin stopt dan ook jouw rol als leidinggevende, het is niet aan jou om je te mengen in hun jobcrafting. Het werk gaat verder en de werknemers kunnen aan hun baan sleutelen uit eigen initiatief.</p>	
<p>2. Je gaat als leidinggevende kijken naar je eigen rol binnen deze situatie. Je gaat op zoek naar welke dingen je desondanks toch kan doen voor je team. Je tast af wat de mogelijkheden zijn om het jobcraftinggedrag van je werknemers te in de goede richting te sturen.</p>	
<p>3. Je volgt het voorbeeld van je team en gaat zelf ook sleutelen aan je baan. Iedereen in het team heeft het recht om zelf aan jobcrafting te doen. Als leidinggevende kan je het goede voorbeeld geven, maar daar stopt dan ook je rol.</p>	

SITUATIE 2

SCENARIO

Je bent de leidinggevende van een team van vijf werknemers. Je bent van plan om een teamcrafting-oefening te doen met je team. Bij de aanbreng van dit idee bij je teamleden vragen ze of jij als leidinggevende zelf ook mee zal doen aan de oefening. Wat doe je?

Antwoordopties	Beste reactie
1. Je neemt als leidinggevende niet deel aan de oefening. Jij zal vooral het proces bewaken om zo een goede uitkomst te garanderen.	
2. Je neemt als leidinggevende deel aan bepaalde delen van het proces. Zo zal jij ook jouw taken in beeld brengen, zodat je teamleden hier zicht op hebben, maar daarna stopt je participatie in het proces.	
3. Je neemt als leidinggevende volledig deel aan het proces. Je bent immers net als de anderen een lid van het team.	

SITUATIE 3

SCENARIO

Je bent de leidinggevende van een team van zes werknemers. Je merkt dat er twee werknemers van je team uit eigen initiatief begonnen zijn met individueel jobcraften: ze maken kleine aanpassingen aan hun werk, werkomgeving, perceptie of sociale relaties op het werk. De vier andere leden van het team zijn hier echter niet mee bezig. Wat doe je als leidinggevende van dit team?

Antwoordopties	Beste reactie
1. Je laat de situatie zoals ze is. De werknemers die willen jobcraften mogen dit doen. Je kunt hen best volledig vrijlaten daarin. De andere werknemers zijn immers vrij om hetzelfde te doen als zij dat willen.	
2. Je spreekt de twee werknemers aan over hun jobcraftinggedrag en zegt dat ze hiermee moeten stoppen. De andere leden van het team zouden het slachtoffer kunnen zijn van aanpassingen die zij maken.	
3. Je brengt alle leden van het team samen en moedigt iedereen aan om het voorbeeld van de twee collega's die jobcraften te volgen. Je maakt van het jobcraften ineens een collectieve oefening voor het hele team.	

SITUATIE 4

SCENARIO

Je bent de leidinggevende van een team van acht personen. Je merkt dat het functioneren van je team moeizaam verloopt en je wilt de prestaties van je team verbeteren. Van het management krijg je budget en tijd om het functioneren van je team aan te pakken. Wat doe je?

Antwoordopties	Beste reactie
1. Je plant een teambuilding met je teamleden. Zo kunnen de gedachten verzet worden en kunnen de teamleden elkaar beter leren kennen, buiten de werkomgeving. Een betere teamgeest zal zorgen voor een vlottere samenwerking en betere prestaties.	
2. Je organiseert een teamoefening waarbij de focus ligt op groepsdynamica. Elk individu is anders en binnen een team zorgt dat voor verschillende interacties. De bewustwording hiervan maakt dat de teamleden elkaar beter zullen begrijpen, elkaars reacties beter zullen begrijpen en zullen begrijpen waarom bepaalde mensen bepaalde zaken wel of niet leuk vinden. Dit zal er voor zorgen dat je team beter kan presteren.	
3. Je gebruikt de vrijgemaakte tijd en middelen om een teamcrafting te doen met je team.	

SITUATIE 5

SCENARIO

Je bent de leidinggevende van een team van vijf personen. Je merkt dat de werkdruk binnen je team te hoog ligt. Om dit aan te pakken heb je gevraagd of je iemand extra mag aanwerven. Daarnaast zou je ook graag willen teamcraften met je team om de taakverdeling onder teamleden te herbekijken en zo ook aan de werkdruk te sleutelen. Je krijgt de boodschap dat er binnen drie maanden middelen vrij zullen komen waardoor je dan een extra werkkraacht aan je team zal kunnen toevoegen. Wat doe je als leidinggevende?

Antwoordopties	Beste reactie
1. Je doet de teamcraftingoefening al voor de vacature ingevuld wordt (en je betreft de taken van het toekomstige teamlid ook bij de oefening).	
2. Je wacht tot het nieuwe teamlid aangeworven is en doet een teamcraftingoefening in de eerste maand na zijn aanwerving.	
3. Je wacht tot het nieuwe teamlid is aangeworven en ingewerkt is in zijn functie en het team. Dan start je een teamcraftingoefening op met het hele team.	

HOE KLAAR BEN JIJ VOOR TEAMCRAFTING?

Oplossingsformulier

OVER DE ANTWOORDEN

Bij elke situatie staan drie mogelijke handelingsopties. De puntentelling werkt als volgt:

- Minst goede antwoord: 1 punt
- Niet het beste antwoord: 2 punten
- Beste antwoord: 3 punten

Onderaan dit oplossingsformulier kan je je score berekenen en een gepast advies raadplegen. De score is echter ondergeschikt aan het nadenken over de mogelijke antwoorden en het begrijpen waarom een antwoord het 'minst goede antwoord' of het 'beste antwoord' is. Hierbij moet je er ook rekening mee houden dat elke situatie en elk team uniek is en er niet één oplossing is die in elke situatie altijd het beste zal uitdraaien.

ANTWOORDEN OP DE TEST

SITUATIE 1

SCENARIO

Je bent de leidinggevende van een team van zes werknemers. Je merkt dat de leden van je team kennis hebben gemaakt met de concepten job- en teamcrafting en ze hiermee aan de slag willen gaan op de werkvloer. Je krijgt van het management geen tijd en middelen vrijgemaakt om een teamcrafting te plannen. Wat doe je als leidinggevende?

Antwoordopties	Score
1. Je laat de situatie zoals ze is. Ondanks het feit dat er geen teamcrafting gedaan kan worden, kunnen de werknemers nog wel individueel jobcraften. Hierin stopt dan ook jouw rol als leidinggevende, het is niet aan jou om je te mengen in hun jobcrafting. Het werk gaat verder en de werknemers kunnen aan hun baan sleutelen uit eigen initiatief.	1/3
Minst goede antwoord: Als je dit gedrag stelt als leidinggevende ben je jobcrafting passief aan het toelaten. Als leidinggevende kan je echter meer doen dan dat en proberen	

<p>jobcrafting actief aan te moedigen. Je hebt de kans om je werknemers te stimuleren in hun jobcraftinggedrag. Tegelijk bevind je je ook in een positie waarin je toch ook grenzen kan bewaken om ervoor te zorgen dat andere teamleden of het belang van de organisatie niet zullen lijden onder het jobcraftinggedrag van je teamleden.</p>	
<p>2. Je gaat als leidinggevende kijken naar je eigen rol binnen deze situatie. Je gaat op zoek naar welke dingen je desondanks toch kan doen voor je team. Je tast af wat de mogelijkheden zijn om het jobcraftinggedrag van je werknemers te in de goede richting te sturen.</p>	<p>3/3</p>
<p>Beste antwoord:</p> <p>Het is belangrijk om te beseffen welke invloed je als leidinggevende kan uitoefenen op het jobcraftinggedrag van je teamleden. Deze invloed kan je plaatsen op een glijdende schaal van actief mogelijk maken, via passief toestaan en passief beperken tot en met actief beperken van jobcrafting. De werknemers uit je team zien niet altijd over welke vrijheid zij beschikken om aan hun baan te sleutelen. Jij kan hen als leidinggevende stimuleren om van de vrijheid waarover zij beschikken, gebruik te maken. Dit kan je bijvoorbeeld doen door zelf te gaan jobcraften of door hen te wijzen op de vrijheid waarover ze beschikken. Wanneer het jobcraftinggedrag van de werknemers echter te ver gaat en zij anderen schaden door hun jobcrafting of belangen van de organisatie in het gedrang komen, kan je als leidinggevende dit gedrag actief beperken. Door te bewegen op deze schaal kan je je werknemers stimuleren in hun jobcraftinggedrag en tegelijk de grenzen bewaken. Jobcrafting is evenzeer een zoektocht voor jou als leidinggevende als voor de leden van je team: in welke mate kan jij als leidinggevende jobcrafting stimuleren en wanneer is het toch beter om even op de rem te gaan staan? Belangrijk hierbij is wel dat je in het achterhoofd houdt dat jobcrafting nog steeds vanuit het individu zelf moet komen en je niet alle touwtjes in handen moet houden als leidinggevende.</p>	
<p>3. Je volgt het voorbeeld van je team en gaat zelf ook sleutelen aan je baan. Iedereen in het team heeft het recht om zelf aan jobcrafting te doen. Als leidinggevende kan je het goede voorbeeld geven, maar daar stopt dan ook je rol.</p>	<p>2/3</p>

<p>Niet het beste antwoord:</p> <p>Als leidinggevende zelf aan je baan sleutelen kent inderdaad voordelen. Ten eerste heb je de gekende voordelen van jobcrafting zoals een hogere betrokkenheid en meer werkbaar werk, waarvan je als leidinggevende ook zelf kunt genieten. Daarnaast werkt jobcraftinggedrag van jou als leidinggevende stimulerend naar je teamleden toe. Dit verhoogt de waarschijnlijkheid dat je teamleden zelf ook zullen jobcraften. Je kunt echter nog een stapje verder gaan als leidinggevende en jobcrafting op nog andere manieren stimuleren en tegelijk ook de grenzen bewaken zoals uitgelegd bij antwoord 2.</p>	
---	--

SITUATIE 2

SCENARIO

Je bent de leidinggevende van een team van vijf werknemers. Je bent van plan om een teamcrafting-oefening te doen met je team. Bij de aanbrenge van dit idee bij je teamleden vragen ze of jij als leidinggevende zelf ook mee zal doen aan de oefening. Wat doe je?

Antwoordopties	Score
<p>1. Je neemt als leidinggevende niet deel aan de oefening. Jij zal vooral het proces bewaken om zo een goede uitkomst te garanderen.</p>	1/3
<p>Minst goede antwoord:</p> <p>Teamcrafting is een goede oefening om je werk aangenamer en meer duurzaam te maken. Waarom zou jij dat als leidinggevende niet voor je eigen</p>	

<p>job willen doen? Je maakt deel uit van een team en samen kunnen jullie allemaal sleutelen aan jullie baan. Teamcrafting kan ook een oefening zijn voor jou als leidinggevende om controle los te laten en meer verantwoordelijkheden aan je teamleden te geven. Het proces moet inderdaad bewaakt worden, maar participatie en bewaken van het proces sluiten elkaar niet uit.</p>	
<p>2. Je neemt als leidinggevende deel aan bepaalde delen van het proces. Zo zal jij ook jouw taken in beeld brengen, zodat je teamleden hier zicht op hebben, maar daarna stopt je participatie in het proces.</p>	2/3
<p>Niet het beste antwoord:</p> <p>Het is slim om je taken in beeld te brengen zodat je teamleden hier inzicht in verwerven. Het is echter nog interessanter om de volgende stappen ook mee te ondernemen en voor jezelf na te denken welke taken energie geven of nemen. Er kunnen zelfs taken gewisseld worden met leden van het team. Job- en teamcrafting draait ook om self-ownership van de werknemers. Dit kan een invloed hebben op jouw rol als leidinggevende en de manier waarop die ingevuld wordt. Daarom is het belangrijk dat je hier zelf ook bij het proces betrokken bent en niet stopt na het in kaart brengen van je taken.</p>	
<p>3. Je neemt als leidinggevende volledig deel aan het proces. Je bent immers net als de anderen een lid van het team.</p>	3/3
<p>Beste antwoord:</p> <p>Als je leidinggevende maak je zelf ook deel uit van het team. Het is daarom best dat je zelf ook deelneemt aan het volledige proces van teamcrafting. Breng je eigen taken in beeld en durf ook zaken uit je eigen takenpakket in vraag stellen. Daarenboven geeft teamcrafting je de mogelijkheid om een inzetbaarheidsmatrix op te stellen, ook daarbij is het interessant jouw taken als leidinggevende te betrekken. Bovendien is teamcrafting een proces dat bijdraagt aan meer duurzaam werk, meer betrokkenheid op het werk en minder slopende taakeisen. Daar heb jij als leidinggevende evengoed recht op als de rest van je team. Ten slotte zal jouw eigen gedrag ook stimulerend werken voor de andere leden van je team.</p>	

SITUATIE 3

SCENARIO

Je bent de leidinggevende van een team van zes werknemers. Je merkt dat er twee werknemers van je team uit eigen initiatief begonnen zijn met individueel jobcraften: ze maken kleine aanpassingen aan hun werk, werkomgeving, perceptie of sociale relaties op het werk. De vier andere leden van het team zijn hier echter niet mee bezig. Wat doe je als leidinggevende van dit team?

Antwoordopties	Score
1. Je laat de situatie zoals ze is. De werknemers die willen jobcraften mogen dit doen. Je kunt hen best volledig vrijlaten daarin. De andere werknemers zijn immers vrij om hetzelfde te doen als zij dat willen.	2/3
<p>Niet het beste antwoord:</p> <p>Jobcrafting is inderdaad een proces dat een werknemer uit eigen initiatief kan doen en dat het werk voor deze werknemer aangenamer of meer duurzaam kan maken. Er zijn echter enkele kanttekeningen die hierbij gemaakt moeten worden. Een eerste kanttekening is dat wanneer slechts enkele leden van een team gaan jobcraften, dit een nadelig effect kan hebben op de andere leden van het team. Dit kan de andere teamleden een verhoogd gevoel van stress bezorgen en zelfs het risico op een burn- out vergroten. Een belangrijk facet van jobcrafting is dat het de andere collega's, of het belang van de organisatie niet mag schaden. Ten tweede is jobcrafting effectiever wanneer dit collectief, met het hele team gedaan wordt. Dit geeft de werknemers immers meer ruimte om aanpassingen te maken en taken uit te wisselen.</p>	
2. Je spreekt de twee werknemers aan over hun jobcraftinggedrag en zegt dat ze hiermee moeten stoppen. De andere leden van het team zouden het slachtoffer kunnen zijn van aanpassingen die zij maken.	1/3
Minst goede antwoord:	

<p>Jobcrafting is een proces waarin de werknemer zelf aan zijn werk kan sleutelen om het werk aangenamer en meer duurzaam te maken voor zichzelf. Wanneer een werknemer zijn werk meer duurzaam probeert te maken voor zichzelf, zal jij daar als leidinggevende ook voordeel uit kunnen halen. Zo zal de werknemer de organisatie bijvoorbeeld minder snel verlaten. Het proces belemmeren of afblokken is dus geen goede actie om te ondernemen. Het klopt inderdaad dat wanneer slechts enkele leden van het team gaan jobcraften dit een negatief effect kan hebben op de rest van het team. De andere teamleden kunnen meer stress ervaren en kunnen een verhoogd risico op een burn-out lopen. Volledig blokkeren van jobcraftinggedrag is echter niet de juiste manier om dit aan te pakken. Je kan de grenzen van het jobcraftinggedrag bewaken. Nog beter zou zijn om de andere teamleden aan te moedigen het voorbeeld van hun collega's te volgen.</p>	
<p>3. Je brengt alle leden van het team samen en moedigt iedereen aan om het voorbeeld van de twee collega's die jobcraften te volgen. Je maakt van het jobcraften ineens een collectieve oefening voor het hele team.</p>	3/3
<p>Beste antwoord:</p> <p>Jobcrafting kent vele positieve gevolgen voor de betrokkenheid en prestaties van werknemers. Deze effecten zijn echter nog sterker als men collectief, met het hele team gaat jobcraften. Daarnaast kent teamcrafting ook nog andere voordelen: De teamleden zullen meer inzicht krijgen in elkaars takenpakketten. Er zal ook meer ruimte zijn om te sleutelen aan het werk als er meer mensen gaan jobcraften. Zo kunnen er zelfs taaktransfers plaatsvinden. Als leidinggevende kan je het proces bewaken en ervoor zorgen dat niemand in het team er slechter uitkomt dan de rest. Teamcrafting versterkt niet alleen de betrokkenheid en prestaties van het team, maar ook de effecten van het individuele jobcraften.</p>	

SITUATIE 4

SCENARIO

Je bent de leidinggevende van een team van acht personen. Je merkt dat het functioneren van je team moeizaam verloopt en je wilt de prestaties van je team verbeteren. Van het management

krijg je budget en tijd om het functioneren van je team aan te pakken. Wat doe je?

Antwoordopties	Beste reactie
<p>1. Je gebruikt de vrijgemaakte tijd en middelen om een teamcrafting te doen met je team.</p>	3/3
<p>Beste antwoord:</p> <p>Het teamcraften zal bepaalde aspecten van het probleem aanpakken, waar de andere antwoorden te kort schieten. Bij teamcrafting zal, in vergelijking met de andere antwoorden, concreet naar de taken binnen het team gekeken worden en zal hier aan gesleuteld worden. Bij een geslaagde teamcrafting zal het engagement van de teamleden verhogen en daardoor zullen ook de prestaties van het team verbeteren. Wanneer deze basis gelegd is, dan zullen andere oefeningen rond teamdynamica of teambuilding interessanter zijn.</p>	
<p>2. Je organiseert een teamoefening waarbij de focus ligt op groepsdynamica. Elk individu is anders en binnen een team zorgt dat voor verschillende interacties. De bewustwording hiervan maakt dat de teamleden elkaar beter zullen begrijpen, elkaars reacties beter zullen begrijpen en zullen begrijpen waarom bepaalde mensen bepaalde zaken wel of niet leuk vinden. Dit zal er voor zorgen dat je team beter kan presteren.</p>	2/3
<p>Niet het beste antwoord:</p> <p>Oefeningen rond groepsdynamica zijn heel waardevol. Het juiste inzicht in groepsdynamica kan een groep mensen omvormen tot een team. Het nadeel is echter dat in al deze inzichten rond groepsdynamica niet gekeken wordt naar de effectieve taken binnen het team en daar laat je dan toch een belangrijk aspect van je team links liggen. Daarnaast loop je het risico dat mensen zich gaan vastkijken op de resultaten van deze persoonlijkheidstesten en op basis daarvan bijvoorbeeld taken zullen weigeren. Bovendien zijn er nog steeds lastige/energievretende taken binnen het team en hier is niet naar gekeken. Deze oefeningen rond teamdynamica raken dus niet aan de taken van een team, waar teamcrafting dit wel zal doen.</p>	

<p>3. Je plant een teambuilding met je teamleden. Zo kunnen de gedachten verzet worden en kunnen de teamleden elkaar beter leren kennen, buiten de werkomgeving. Een betere teamgeest zal zorgen voor een vlottere samenwerking en betere prestaties.</p>	<p>1/3</p>
<p>Minst goede antwoord:</p> <p>Een teambuilding kan fijn zijn. Het kan de sleur van het werk doorbreken en de teamleden kunnen elkaar inderdaad beter leren kennen. Er is echter geen significant verband gevonden tussen teambouwende activiteiten en de cohesie of het groepsgevoel binnen een team. Om effectief de prestaties van je team te verbeteren zijn er dus betere opties. Als je team beter draait, is een teambuilding wel een interessante activiteit, maar in deze situatie moeten er andere prioriteiten gesteld worden.</p>	

SITUATIE 5

SCENARIO

Je bent de leidinggevende van een team van vijf personen. Je merkt dat de werkdruk binnen je team te hoog ligt. Om dit aan te pakken heb je gevraagd of je iemand extra mag aanwerven. Daarnaast zou je ook graag willen teamcraften met je team om de taakverdeling onder teamleden te herbekijken en zo ook aan de werkdruk te sleutelen. Je krijgt de boodschap dat er binnen drie maanden middelen vrij zullen komen waardoor je dan een extra werkkraacht aan je team zal kunnen toevoegen. Wat doe je als leidinggevende?

Antwoordopties	Beste reactie
<p>1. Je doet de teamcrafting-oefening al voor de vacature ingevuld wordt (en je betreft de taken van het toekomstige teamlid ook bij de oefening).</p>	<p>3/3</p>
<p>Beste antwoord:</p> <p>Je kan perfect teamcraften met een team dat nog niet compleet is. Als je de taken die door de toekomstige werknemer ingevuld zullen worden ook in de oefening betreft, kan zo aan de nieuwe functie gesleuteld worden alvorens er een vacature opgesteld zal worden. Zo kan je voor taken die de huidige teamleden minder leuk vinden op zoek gaan naar een profiel dat deze taken wel fijn zal vinden en je vacature hierop afstellen. Deze situatie verleent zich</p>	

<p>om via teamcrafting een echte win-win situatie te creëren voor je huidige teamleden en je toekomstige teamlid.</p>	
<p>2. Je wacht tot het nieuwe teamlid aangeworven is en doet een teamcrafting oefening in de eerste maand na zijn aanwerving.</p>	1/3
<p>Minst goede antwoord:</p> <p>Een teamcrafting oefening zal voor het nieuwe teamlid zeer moeilijk zijn in de eerste maanden van zijn tewerkstelling. Een nieuwe werknemer moet zich eerst inwerken in zijn job en team voor hij/zij kan nadenken over eventuele veranderingen die hij/zij zou willen aanbrengen. Daarnaast kan het dat er taken zijn waarvan de nieuwe werknemer denkt ze leuk te vinden, maar waarvan hij/zij 3 maanden later het tegenovergestelde denkt. Omgekeerd kan het even goed dat de werknemer een taak leuker blijkt te vinden dan oorspronkelijk gedacht.</p>	
<p>3. Je wacht tot het nieuwe teamlid is aangeworven en ingewerkt is in zijn/haar functie en het team. Dan start je een teamcrafting oefening op met het hele team.</p>	2/3
<p>Niet het beste antwoord:</p> <p>Wachten tot het nieuwe teamlid aangeworven en ingewerkt is, zal een lange tijd duren. Ondertussen blijven de teamleden met dezelfde werkdruk zitten, zonder dat hier iets aan gedaan wordt. Deze aanpak is eerder traag in vergelijking met de betere optie. Daarnaast biedt de andere optie ook nog voordelen voor de huidige en toekomstige teamleden die deze niet biedt.</p>	

SCORE

BEREKENING

Situatie	Situatie 1	Situatie 2	Situatie 3	Situatie 4	Situatie 5	TOTAAL
Score						

JE SCORE IS 9 OF LAGER

Indien je score lager ligt dan 9/15 wilt dit zeggen dat je foute of suboptimale antwoorden aangeduid hebt. Je hebt dus nog moeite met het inschatten van de kansen die teamcrafting te bieden heeft en de rol die jij daar als leidinggevende dient in te nemen. Als je toch geprikkeld bent door job-en teamcrafting als concept, kan het interessant zijn om de hulp van een professionele procesbegeleider in te schakelen. Deze kan je meer uitleg geven over teamcrafting en de kansen en gevaren die ermee gepaard gaan. Daarnaast zal begeleiding door een professional de kans op een geslaagd proces van teamcrafting aanzienlijk vergroten.

JE SCORE LIGT TUSSEN 10 EN 13

Je beschikt over genoeg inzicht in de potentiële meerwaarde die teamcrafting voor je organisatie en je team kan bieden om te beslissen of je er mee aan de slag wilt gaan of niet. Desalniettemin heb je toch nog wat inschattingfoutjes gemaakt over je rol als leidinggevende of de voordelen die teamcrafting kan opleveren. Het kan interessant zijn om je kennis nog wat te verdiepen of toch de hulp in te roepen van een professionele procesbegeleider mocht je effectief aan de slag willen gaan met teamcrafting. Deze kan jou helpen met het zoeken naar jouw rol als leidinggevende en het volle potentieel uit de oefening benutten.

JE SCORE IS 14 OF HOGER

Je bent goed op de hoogte van de meerwaarde die job-en teamcrafting te bieden heeft en begrijpt de rol die jij hierin kan opnemen als leidinggevende. Je bent klaar om aan de slag te gaan met je team en samen met de leden van je team te gaan job- en teamcraften. Ondanks je goede score kan je hiervoor ook altijd een professionele procesbegeleider inschakelen. Deze heeft immers de nodige methodieken ter beschikking om efficiënt een geslaagde teamcrafting te uit te voeren.

HULP INSCHAKELEN?

HRwijs wordt ondersteund door een dynamische ploeg van **HR-experten**, bekijk zeker hun expertises. Je kunt ook contact opnemen met onze **helpdesk**, die je dan kan doorverwijzen naar een expert die op dit thema werkt. Verder vind je op www.hrwijs.be ook tools, cases en HR-info per thema.