

:

Welzijn en organisatie: werken aan werkbaar werk

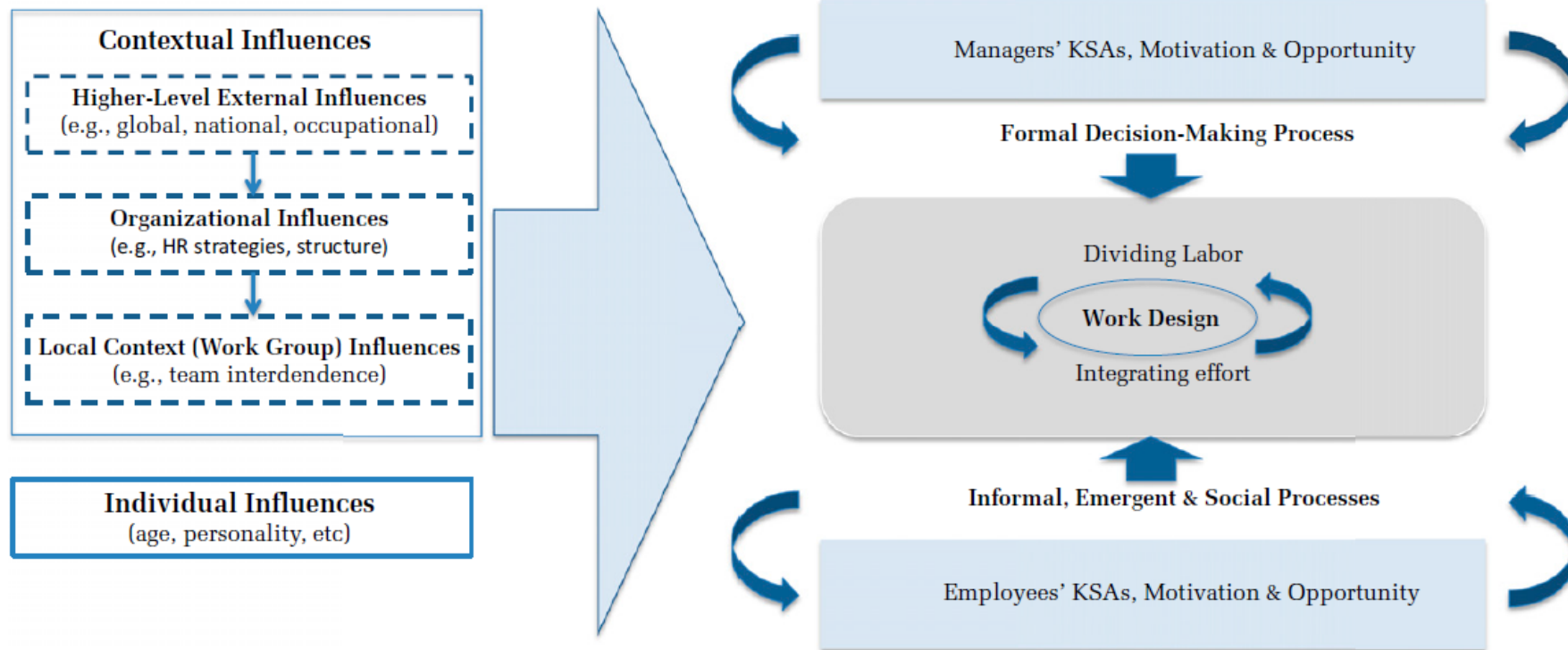
Hoe managers (niet) werken aan werkbaar werk

Vraag:

Wie heeft er werkbaar werk?

Oorsprong van jobinhoud

FIGURE 1
Framework of Work Design Influences.



Rol van de leidinggevende

Het staat al vast dat de administratieve medewerker de volgende vier taken zal uitvoeren, die elk een uur per dag duren.

1. Fotokopieën maken van de documenten van Rechtbank_A
2. De documenten van Rechtbank_A in de juiste mappen archiveren
3. Fotokopieën maken van de documenten van Rechtbank_B
5. De documenten van Rechtbank_B in de juiste mappen archiveren

1. Fotokopieën maken van de documenten van Rechtbank _C
2. Suggesties maken om het archief te verbeteren
3. De documenten van Rechtbank _C in de juiste mappen archiveren
5. Uit de mappen de relevante documenten voor de advocaten ophalen en afleveren
5. Helpen met een project om het archief te digitaliseren
6. Fotokopieën maken van de documenten van Rechtbank _D
7. Diverse kopieën maken en archiveren
8. Bezoekers aan de rechtbank begroeten en hen de weg wijzen
9. Een collega helpen bij het plannen van de vergaderingen aan de rechtbank
10. Een rapport maken over het aantal rechtszaken dat werd uitgesteld vanwege fouten in de archieven of bestanden.
11. De documenten van Rechtbank _D in de juiste mappen archiveren

Welke 4 taken zou u toevoegen?

Fotokopieën maken van de documenten van rechtbank C

Suggesties maken om het archief te verbeteren

De documenten van rechtbank C in de juiste mappen archiveren

Uit de makken de relevante documenten voor de advocaten ophalen en afleveren

Helpen met een project om het archief te digitaliseren

Fotokopieën maken van de documenten van rechtbank D

Diverse kopieën maken en archiveren

Bezoekers aan de rechtbank begroeten en hen de weg wijzen

Een collega helpen bij het plannen van de vergaderingen aan de rechtbank

Een rapport maken over het aantal rechtzaken dat werd uitgesteld owv fouten in de archieven.

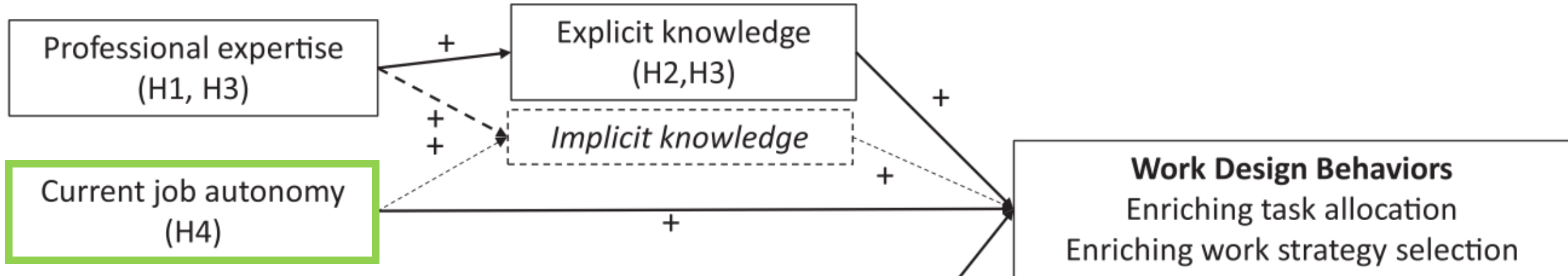
De documenten van Rechtbank D in de juiste mappen archiveren.

Jobdesign is moeilijk ...

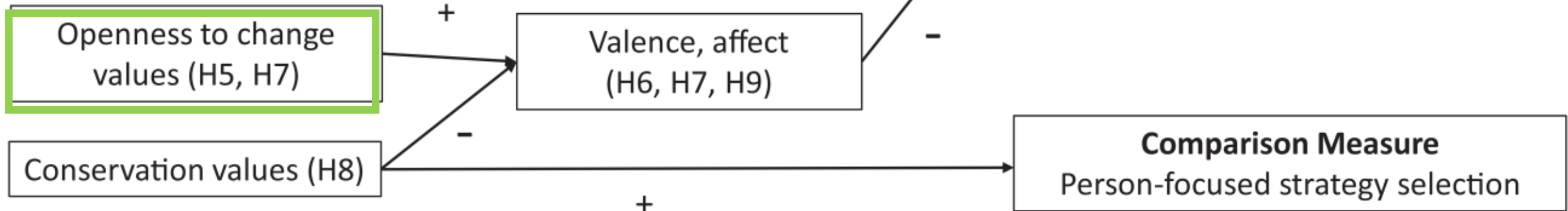
Work design behaviors	Students (<i>N</i> = 72)		Professionals (<i>N</i> = 218)		Experts in work design (<i>N</i> = 10)	
	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>
1. Enriching task allocation	2.48	1.62	3.10	1.23	3.8	.63
2. Enrichment reasoning	3.69	.92	3.93	.73	4.57	.35
3. Simplification reasoning	2.90	.75	2.23	.78	1.77	.55
4. Enriching work strategy selection	4.15	.53	4.40	.50	4.61	.26
5. Person-focused strategy selection	2.85	.57	2.05	.56	1.86	.45

Wanneer maken managers goede jobs?

Capacity Antecedents



Willingness Antecedents



Meer saaie jobs dan nodig



Who Designs Boring Jobs and Who Designs Enriching Ones?

Research involving 218 HR/safety professionals and managers shows that it depends on your expertise, values, and job autonomy.

■ % who design enriching jobs ■ % who design boring jobs ■ % who design the most boring jobs

People with: Expertise in work design



Open life values



Conservative life values



High autonomy in their own jobs



Low autonomy in their own jobs



Overall



Note: A boring job is defined as being highly routine and repetitive, with little task variety.

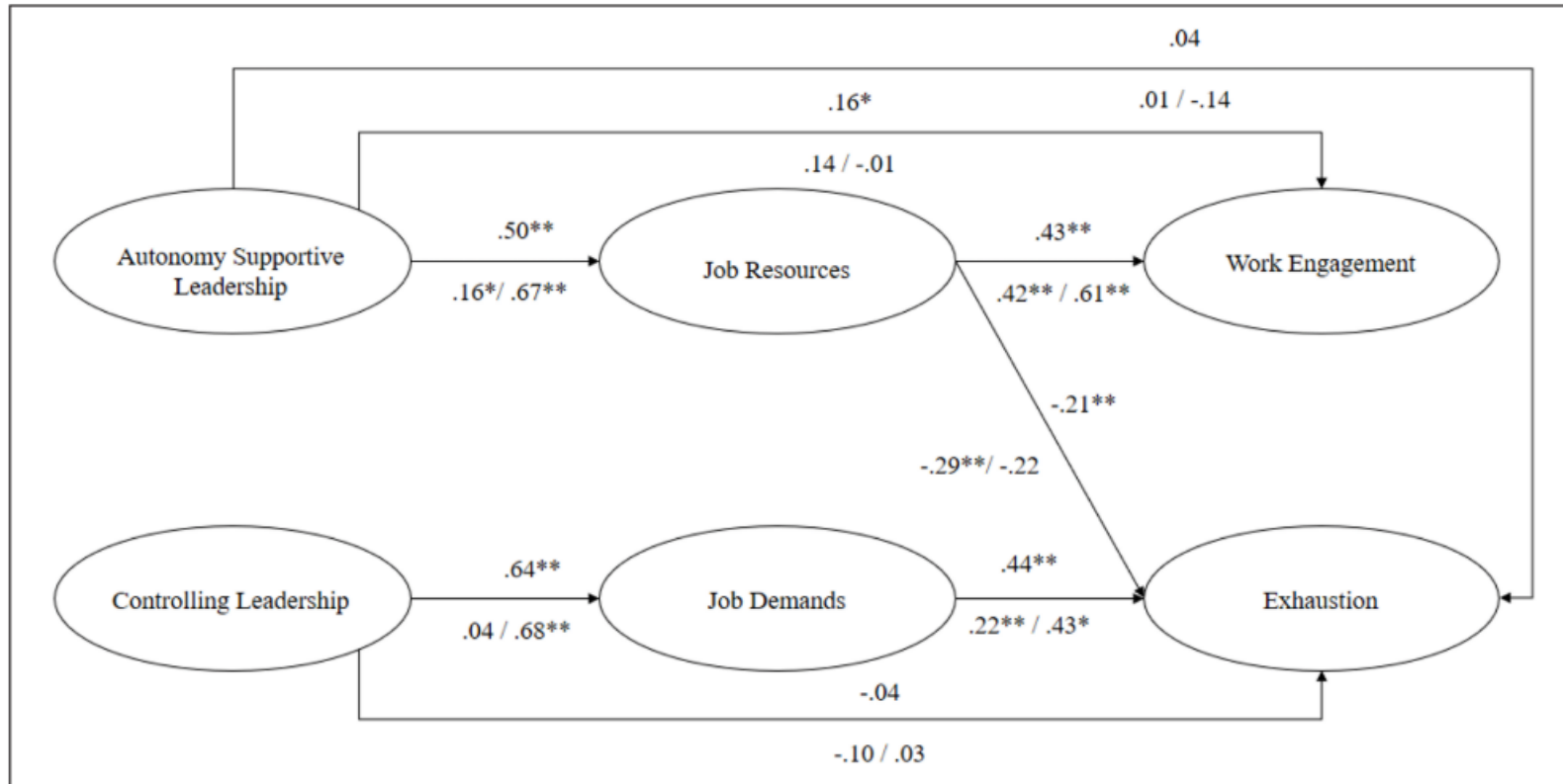
Source: "Poor Work Design Begets Poor Work Design: Capacity and Willingness Antecedents of Individual Work Design Behavior," by S.K. Parker et al., *Journal of Applied Psychology* (2019)

Wie maakt er werkbaar werk?

effectief

gemakkelijk

norm



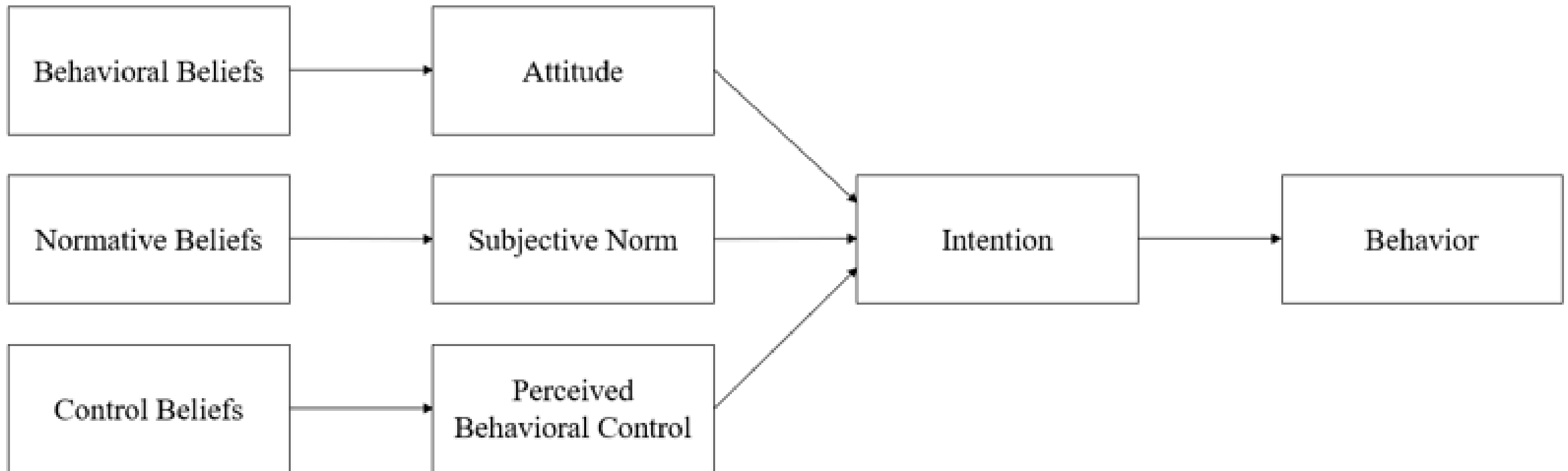
Autonomie ondersteuning

Controle

Structuur

Chaos / laissez-faire

Wanneer geven leidinggevenden autonomie?



Wanneer geven leidinggevenden autonomie?

- **Positieve attitude**

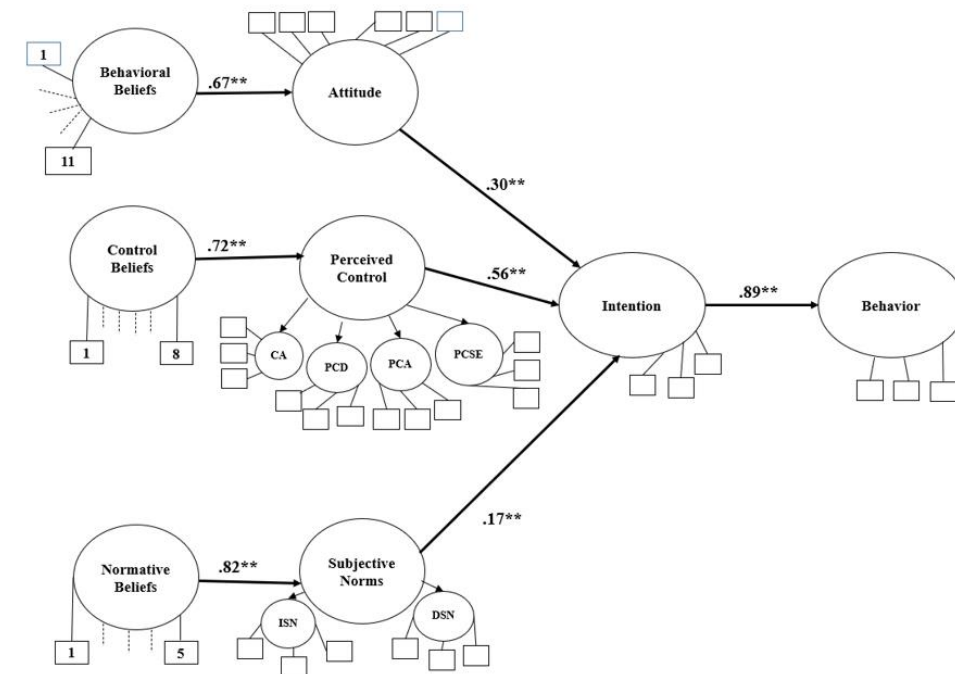
- Zorgt voor meer motivatie, betere relaties op het werk, leren, jobtevredenheid, engagement en productiviteit.

- **Onder mijn controle**

- Ik heb de vrijheid, de job van mijn werknemers laat hen toe hun autonomie te gebruiken, ik vertrouw mijn medewerkers

- **Het is de norm**

- Andere managers / het senior management in mijn organisatie geven ook autonomie aan hun werknemers, de cultuur in mijn organisatie laat toe mijn medewerkers autonomie te geven.



Werkbaar werk ...

- De leidinggevende speelt een rol !
- Beïnvloedende factoren
 - Persoonlijke kenmerken
 - Leiderschapsstijl
 - Attitude, controle en norm





Anja Van den Broeck
Anja.vandenbroeck@kuleuven.be