



DE SCAN MENS EN WERKDYNAMIEK

De essentie is: bruikbare kennis en inzicht om er voor te kunnen zorgen dat medewerkers en leidinggevenden energiek en met plezier goed kunnen en willen presteren.

De motor is de Volwassen ArbeidsRelatie (VAR): de wederzijdse inzet van zowel medewerker als leidinggevende als de organisatie als geheel. De uitkomsten wijzen zowel op de interne krachten als de externe kracht: bedrijfsprestaties en succeskansen.

Dat vraagt om inzicht in een aantal verschillende aspecten.

1 - Workability/werkvermogen/inzetbaarheid

- Kunnen de werknemers naar hun idee hun goed werk aan? (vakmanschap, ervaring, belastbaarheid/fit for the job, opgewassen tegen de werkdruk, vitaliteit)

2 - Job engagement/betrokkenheid

- Hoe betrokken zijn werknemers bij hun functie? Hebben ze een bij hen passende baan? Vervullen ze die met plezier en energie? En vinden ze hun inzet belangrijk?

3 - Work engagement/ambities (werkwaarden en resources)

In deze scan gebruiken we de tweedeling “ambities” en “praktijk”. Als de werknemersambities en werkwaarden in de praktijk kunnen worden gerealiseerd voegen ze energie aan toe aan het werkvermogen en de betrokkenheid.

- Welke psychologische eisen stellen de werknemers aan hun werk (employee values)?
- Deze z.g. “werknemerswaarden” kunnen per werknemer verschillen. Bekende onderdelen zijn: kunnen groeien in vakmanschap, zelfstandigheid in het werk, prestatiebehoefte, waardering, betrokken worden bij besluitvorming en werksfeer. Het is belangrijk om te weten welke normen werknemers aan hun eisen verbinden. En wat hun beoordeling is over de mate waarin daar in de praktijk aan wordt voldaan.

4 - Werkcondities

Het uiteindelijke resultaat wordt vervolgens bepaald door de werkcondities.

- Hoe functioneel zijn de arbeidsomstandigheden en de organisatie van het werk?
- Hierbij komt ook de beoordeling van leidinggeven aan de orde.

5 – De inzet van leidinggeven

- Wat doen leidinggevenden al goed en wat kan beter?

6 - De resultaten voor het werk en de organisatie

- De scan meet “de binnenkant” maar ook de gevolgen voor de buitenkant van de organisatie: klantgerichtheid, prestatievermogen en innovatievermogen.

7 - Duurzame inzetbaarheid en verbetermogelijkheden

Een apart onderwerp is duurzame inzetbaarheid.

- In welke mate wordt van beide kanten geïnvesteerd en competenties en vitaliteit?
- Wat gaat nu goed en wat kan in de toekomst beter?
- Zijn er aandachtspunten voor onderhoud en verbetering?
- Is er een aantrekkelijk toekomstperspectief voor mens en organisatie?

OVER DE UITVOERING

Maatwerk voor mens én bedrijf geeft concrete aanpakmogelijkheden

- In het onderzoek wordt gevraagd of de werknemers verbetermogelijkheden zien t.b.v. zowel goed werk als het leveren van prestaties. Er wordt het ook gevraagd daar concrete voorbeelden van te geven. Dit geeft zowel voor het bedrijf als afdelingen/teams concrete verbetermogelijkheden.

Opzet, uitvoering, verslag en rapportage

De gebruikelijke inzet is:

- Vooroverleg met de organisatie
- Als het kan, bezoek van de locaties
- Eventuele aanvulling van de vragenlijst
- Emailadressen van de klantorganisatie aanleveren door de klant
- Aankondiging, begeleiding, uitvoering en herinnering door ons onderzoeksbureau
- Overleg over de uitslagen en de mogelijkheden
- Presentatie van de uitslagen plus complete uitslag
- Verbeterplannen
- Begeleiding bij verbeteracties

WETENSCHAPPELIJKE VERANTWOORDING

Uiteraard worden de aandachtspunten gemeten die door de Arbowet worden voorgeschreven. Deze worden gezien in het functionele en culturele arrangement van de dynamiek van het werk en de organisatie. De scan is daarbij opgebouwd volgens het model van de Volwassen Arbeidsrelatie (VAR) dwz met inachtneming van zowel beproefde als actuele theoretische modellen.

- De kwaliteit van de organisatie van het werk (sociotechniek)
- De humans relationsmodellen (Hackman & Oldham, Harrison, Werkman)
- De verschillende modellen rond jobdemands/jobresources/human resources (JDR/Bakker), en hun triple match (De Jonge)
- De verschillende motivatiemodellen (Deci&Ryan, Vroom, Weick, Homan)
- De waardenmodellen (Dorenbosch, Schwartz, Capabilitymodel/Van der Klink, PsyCap)
- Het interne/externe waardenmodel van Cameron/Quinn.
- Het dialoogmodel (Werkman, Weick, Boonstra, Pot)