

'FIT THE JOB TO THE PEOPLE'



HUUB PENNOCK

Werkt als gecertificeerd ergonomist bij ergo-balans (www.ergo-balans.nl) en De Goede Praktijk (www.degoedepraktijk.nl). Reageren? Stuur een mail naar h.pennock@ergo-balans.nl.

BIJ HET AANNEMEN VAN EEN nieuwe medewerker is het uitgangspunt meestal een bestaand functieprofiel. En daar moet een nieuwe medewerker dan maar in passen. En als het niet past kneden we net zo lang tot hij wel past. De vraag is natuurlijk: zit zo'n medewerker dan (duurzaam) op zijn plaats? En zal hij met bevoegenheid en zonder stress deze baan langdurig blijven uitvoeren?

Omdraaien

Hoe zou het gaan als we het systeem omdraaien? Zijn organisaties in staat om stukjes van het werk aan te passen, zodat een nieuwe medewerker daar zodanig in past dat hij nu en in de toekomst op zijn plek zit? En dat de zittende medewerkers ook met meer plezier hun werk blijven doen? In de kern gaat het om het koppelen van competenties van mensen aan de uit te voeren taken en het eerlijk verdelen van de hoeveelheid werk. Laten we eens kijken wat er zoal aan te passen valt.

Functie

De verdeling van de taken; zowel qua hoeveelheid werk, moeilijkheidsgraad, als afwisseling. Een logisch samenhangend geheel van voorbereidende, uitvoerende en ondersteunende taken. De functie bevat zowel relatief makkelijk als moeilijk werk en biedt contactmogelijkheden (met collega's voor ondersteuning, functioneel overleg en sociale omgang). De regel mogelijkheden binnen de functie aanpassen aan de regelcapaciteiten van de medewerker. Denk bijvoorbeeld aan de keuzes die de werknemers kan maken in de methode, volgorde, werkplek (thuis, onderweg, of op kantoor) en werktijden. Door in deze onderdelen te schuiven kan een functie een stuk aantrekkelijker worden.

Bestaande situatie

Nog een stap verder gaat het om voor deze kansen niet te wachten op een nieuwe medewerker, maar in een bestaand team te kijken wat er mogelijk is. Muren afbreken en opnieuw durven op te bouwen. En dan passen we gemakshalve ook nog eens de Arbowet toe: '... de arbeidsinhoud wordt zo veel mogelijk aangepast aan de persoonlijke eigenschappen van de medewerkers.'

Voorbeeld

Nieuwe medewerker Hein is vooral goed in commercieel klantcontact en heeft een broertje dood aan te veel vergaderen. Alleen dat klantcontact doet tot nu toe de leidinggevende en vergaderen hoort bij de projecten. De leidinggevende van Hein heeft geen tijd meer voor projecten, maar vindt een project op zijn tijd wel leuk. Hein en zijn baas schuiven met een aantal taken. Hein neemt een aantal klanten over van zijn leidinggevende en zijn leidinggevende krijgt, op zijn beurt, tijd om een project te draaien.

Muren afbreken en opnieuw opbouwen, en dan met de Arbowet in het achterhoofd!