

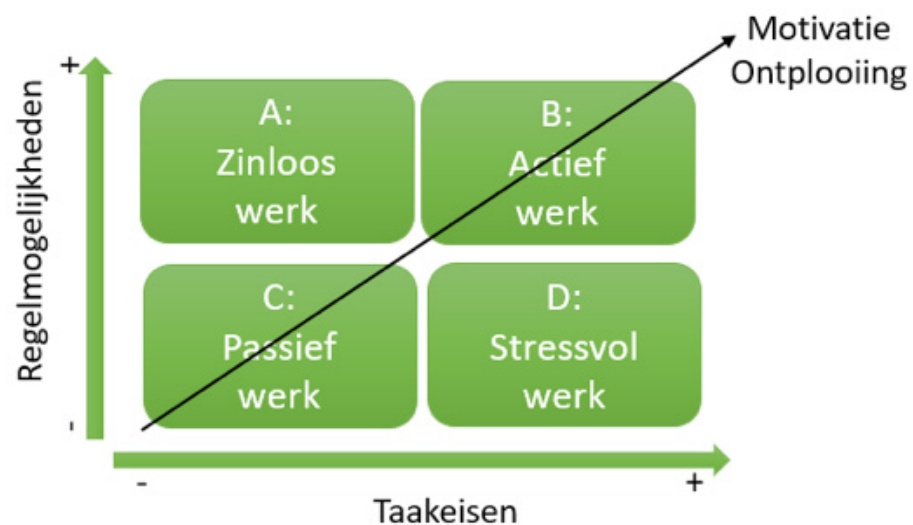
Beschrijving

Als we de kwaliteit van iemands werk willen beoordelen, kunnen we kijken naar een aantal kenmerken van de taken die deze persoon uitvoert. Vanzelfsprekend spelen er heel wat factoren mee in het bepalen van de arbeidskwaliteit. De manier waarop de arbeid in een bedrijf verdeeld is, speelt de grootste rol in de kwaliteit van de arbeid.

Het model van Karasek analyseert de arbeidsinhoud aan de hand van twee kenmerken: de hoogte van de taakeisen ('demands') en de eigen ruimte voor sturingsmogelijkheden ('control').

De taakeisen omvatten de eisen die worden gesteld aan het werk zoals het werktempo, de beschikbaarheid, de tijdsdruk, de moeilijkheidsgraad, de mentale inspanning, enz. De regelmogelijkheden hebben betrekking op de vrijheid die iemand heeft om het eigen werk te sturen en te organiseren, bijvoorbeeld door een pauze te nemen of door zelf te plannen. Regelmogelijkheden betekent de autonomie hebben om aan de taakeisen te voldoen.

Taakeisen en sturingsmogelijkheden kunnen laag of hoog zijn. Het model van Karasek stelt dat hoge taakeisen niet noodzakelijk slecht zijn. Wanneer dit gecombineerd wordt met veel sturingsmogelijkheden, dan leidt dit tot een situatie waarin de medewerker een uitdaging in het werk ervaart. Dit schept ruimte voor ontwikkeling, groei en uitdaging.



Toepassing

Het model van Karasek spreekt aan door zijn eenvoud. Het kan gebruikt worden om de huidige rollen te analyseren. Bovendien kan het model helpen om concrete acties te bepalen. Een beperking van het model is de focus op slechts twee globaal omschreven werkkenmerken. Hoewel het model niet volledig is, is juist de eenvoud een groot pluspunt.

Werkwijze:

Stap 1: invullen van een vragenlijst door de medewerkers zelf

Zet een kruisje in het vakje dat het beste past bij jouw situatie.

Inhoud van het werk	nooit	soms	meestal	altijd	weet niet
Ik kan mijn kennis en vaardigheden goed gebruiken					
Mijn verantwoordelijkheden zijn duidelijk					
Zelfstandigheid					
Ik kan zelf bepalen op welke manier ik mijn taken realiseer					
Ik heb de ruimte om zelfstandig beslissingen te nemen					
Ik word betrokken bij beslissingen die mij aangaan					
Als ik initiatief neem, wordt dat gewaardeerd					
Verbeterklimaat					
Ik heb de ruimte om zaken aan de orde te stellen die vereenvoudigd of verbeterd kunnen worden.					
Er is bij ons sprake van een cultuur van continu verbeteren					
Als ik een nieuw idee of plan heb, lukt het me om dit ingevoerd te krijgen					

Stap 2: invullen van het model van Karasek

Regelmogelijkheden zijn de mogelijkheden die je hebt om zelfstandig beslissingen te nemen over:

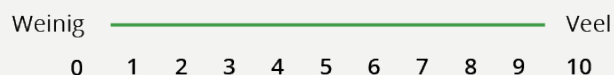
- het werk dat je doet,
- hoe je het werk uitvoert,
- het tempo en de volgorde waarin je de taken uitvoert.

Misschien mag je over het werk dat je doet heel wat zaken zelfstandig beslissen en mag je dus veel helemaal zelf regelen. Als je zelf de mogelijkheid hebt om storingen of problemen op te lossen, dan heb je veel regelruimte.

Moet je regelmatig overleggen met collega's of een leidinggevende, dan kan je niet alles zelf beslissen en wordt de ruimte om je werk zelf te regelen al minder.

Krijg je exacte instructies over hoe je het werk moet doen en heb je geen mogelijkheden om problemen zelf op te lossen, dan heb je weinig regelruimte.

Bepaal je eigen regelruimte op een schaal van 0 tot 10. Zet een kruisje bij het cijfer op onderstaande schaal.

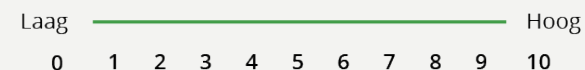
**Taakeisen bestaan uit:**

- De eisen die het werk aan de medewerker stelt.
- De uitdaging die hij/zij eraan ondervindt.
- De hoeveelheid werk en het werktempo, alsook de taakhoud en het gewenste niveau.

Mogelijk worden er hoge eisen aan je werk gesteld en vraagt het werk heel wat van je. Misschien moet je veel werk doen binnen een bepaalde tijd en wordt er bovendien verwacht dat je continu bijleert en je competenties verder ontwikkelt. In dit geval zijn de taakeisen hoog.

Wat ook kan, is dat je je werk goed beheerst en dat er weinig uitdagingen zijn. Als je daarnaast nog genoeg tijd hebt om andere taken te doen, dan zijn de taakeisen laag te noemen.

Bepaal je eigen werklast op een schaal van 0 tot 10. Zet een kruisje bij het cijfer in op onderstaande schaal.



Door het invullen van het model plaatst iedere medewerker zich in één van de vier kwadranten van het model.

Stap 3: de resultaten individueel of in team bespreken en een actieplan opmaken

Het is belangrijk om de resultaten samen met de medewerker en/of het team te bespreken.

Afhankelijk van de situatie stel je een actieplan op om taakeisen en/of regelmogelijkheden aan te passen. De ideale situatie is dat medewerkers zich in het actieve kwadrant B bevinden.