

# AGEING AT WORK

28 OKTOBER 2009

## WAKKER HOUDEN OP HET WERK :

Krachtlijnen voor een leeftijdsneutraal  
stimulerend personeelsbeleid

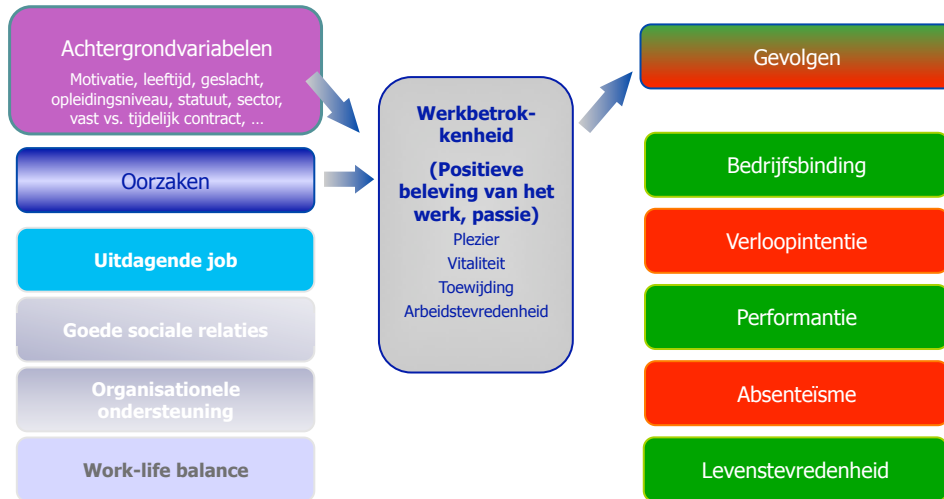
*Luc Derijcke, UAMS*

## I. Intro : Betrokkenheid op het werk

- Allerlei push- en pullfactoren bepalen activiteitsgraad “oudere” werknemers
- Focus op betrokkenheid op het werk  
Cfr. Onderzoek 2009 UZA
- Opgehangen aan model van Schaufeli en Bakker

## UWES – Model

Utrecht Work Engagement Scale – Schaufeli & Bakker



## VITALITEIT

- Hoge niveaus van energie en draagkracht
- Bereidheid inspanning en tijd te investeren in de job
- Niet snel vermoeid
- Volharding bij hindernissen en tegenslagen

## TOEWIJDING

- Sterke betrokkenheid bij het werk
- Gevoelens van enthousiasme en zinvolheid
- Fierheid
- Inspiratie

## ABSORPTIE

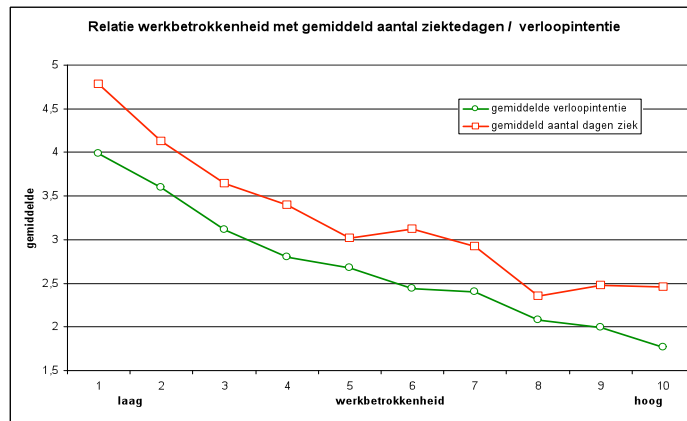
- Aangename staat van onderdompeling in het werk
- De tijd vliegt voorbij
- Moeite om het werk los te laten

## Kenmerken betrokken werknemers

- Zij zijn actief
- Zij genereren hun eigen positieve feedback 'Ik ben goed bezig'...
- Zij zijn ook buiten het werk geëngageerd
- Zij delen de waarden van de organisatie
- Zij hebben zelfvertrouwen
- Zij hebben intern toeschrijvingsgedrag
- Zij zijn plichtsbewust
- Zij zijn stressbestendiger

## Relaties met andere factoren

- **Zwak verband met leeftijd**
- Geen systematisch verschil tussen geslachten
- Wel grote verschillen tussen beroepen :  
Hoog : managers, ondernemers, landbouwers  
Laag : arbeiders, politie-agenten, huishoudelijke diensten
- Betrokkenheid is besmettelijk – tussen partners thuis en binnen teams



## II. Achtergrondvariabele : motivatie

Persoonsgebonden betekenisgeving arbeid

1° Arbeid : een baan hebben

- Inkomensbron
- Bezigheid, sociaal contact
- Maatschappelijke verwachting

2° Arbeid : een loopbaan hebben

- Persoonlijke ontwikkeling en groei
- Status, invloed, variatie...
- Arbeidsvreugde

## Betekenisgeving : vervolg

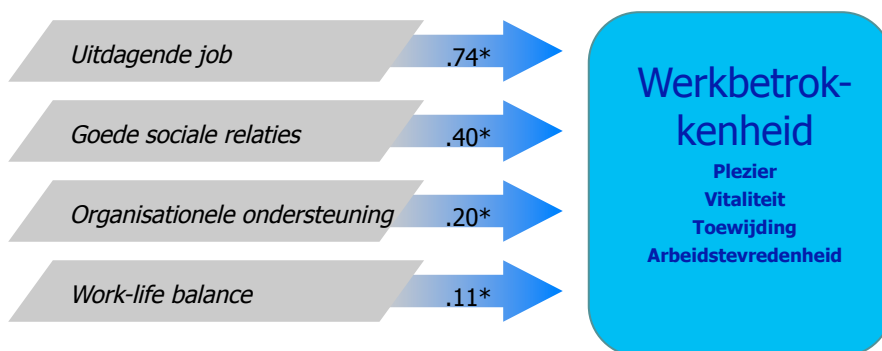
### 3° Arbeid : vorm van zingeving en actualisering

- Wat verwacht het leven van mij?
- Scheppen, wereld veranderen, voetdruk nalaten
- Iets betekenen voor de medemens
- Onheil, ellende, hindernissen ombuigen tot overwinning

(4° Arbeid als medicijn...)

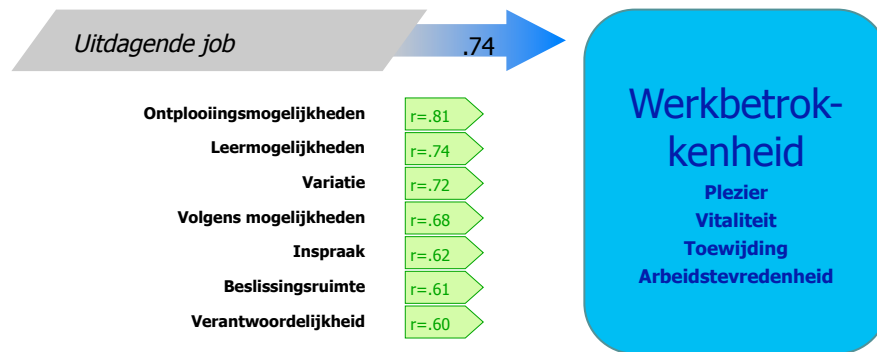
## III. Werkgerelateerde oorzaken van betrokkenheid

Vacature-onderzoek 2004 – Model Schaufeli & Bakker

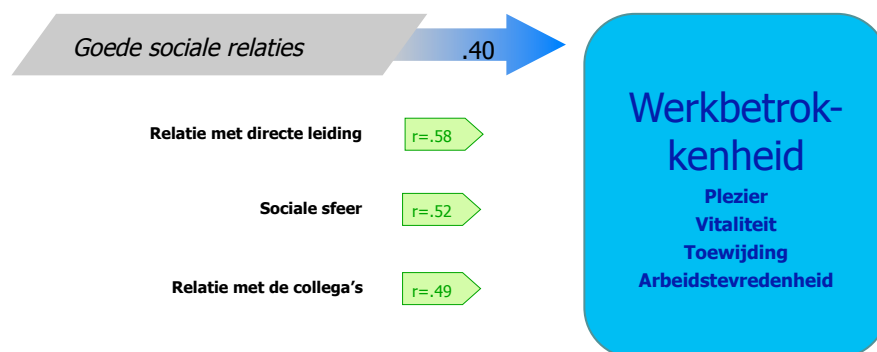


\*Gestandaardiseerde regressie-coëfficiënten, gecontroleerd voor effecten van achtergrondvariabelen

## Uitdagende job



## Goede sociale relaties



## Organisationale ondersteuning

Organisationale ondersteuning → .20

Arbeidsorganisatie	r= .54
Informatie	r= .51
Opleiding en vorming	r= .47
Loon en andere vergoedingen	r= .34
Voldoende middelen	r= .33
Jobzekerheid	r= .30
Voldoende personeel	r= .25

### Werkbetrokkenheid

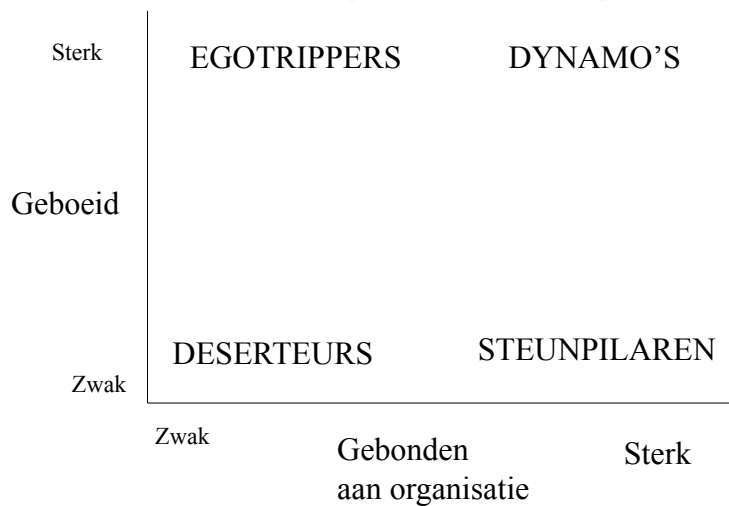
Plezier  
Vitaliteit  
Toewijding  
Arbeidstevredenheid

## IV. Betrokkenheid : Typologie





## Betrokkenheid : gebonden of geboeid?



## Types

### **DESERTEURS**

*(Niet gebonden, niet geboeid)*

- Nine to five
- SNIFO/SNOVA
- Rechten > plichten
- Klagen/roddelen
- Wantrouwen
- *Vermijdingsethos*
- Stimuleren of afscheid nemen

### **EGOTRIPPERS**

*(Sterk geboeid, weinig gebonden)*

- Bewust van eigen talent
- Streven naar eigen belangen : geld, macht, status
- Carrièregedreven
- Egotrippers
- *Actualiseringsethos*
- Vrije ruimte geven en inbedden

## Types

### **STEUNPILAREN**

*(Gebonden, niet of zwak geboeid)*

- Plichtsbewust
- Conformistisch
- Loyaal
- Afhankelijk
  
- *Traditioneel arbeidsethos*
  
- Stretchen

### **DYNAMO'S**

*(Sterk geboeid en gebonden)*

- Gedreven
- Sterk betrokken
- Flexibel
- Veranderingsbereid
  
- *Passie en loyaliteit*
  
- Empowerment

## Conclusie?

- Wil je medewerkers lang wakker houden, focus dan op betrokkenheid, vooral door te streven naar uitdagende jobs : stimuleer continue ontwikkelingsmogelijkheden
  
- Zorg voor afstemming tussen de stimuleringskenmerken van de organisatie enerzijds en de individuele betekenisgeving aan arbeid anderzijds