

'Co-werkdesign draait niet om incasseren maar om organiseren'

Een innovatieve aanpak om werkstress in het MKB te verlagen, dat was het doel van onderzoekers Arnold Bakker, Charlotte Edelmans en Daantje Derks van de Erasmus Universiteit Rotterdam voor Instituut Gak. Hun oplossing: co-werkdesign. Prof. dr. Derks beantwoordt 5 vragen over co-werkdesign en geeft tips.

tekst Linda Poort



beeld Nadine Maas

1 Wat is co-werkdesign?

"Co-werkdesign is het gezamenlijk organiseren van werk binnen teams. Het is geen methode, maar een manier van werken. Teamleden stemmen continu af wie welke taken uitvoert, hoe zij het werk verdelen en of iemand hulp nodig heeft. Dit proces van 'de organisatie van werk' is nooit 'af'. Teamleden kijken samen: wie heeft het zwaar, waar loopt het vast en hoe kunnen we elkaar beter ondersteunen? Co-werkdesign bouwt voort op de Job Demands-Resources theorie, die stelt dat werkstress ontstaat wanneer taakeisen langdurig groter zijn dan de beschikbare hulpbronnen."

2 Waarom werkt het goed tegen werkstress in het MKB?

"Co-werkdesign sluit aan bij de realiteit van het MKB, waar taken vaak flexibel zijn en medewerkers meerdere verantwoordelijkheden hebben. Bovendien is de teamafhankelijkheid hoog. Ook zijn de lijnen korter en is er minder hiërarchie. Dat is precies de ruimte die co-werkdesign nodig heeft. Het is natuurlijk geen wondermiddel bij extreme werkdruk. Maar als er ruimte is om werk te reorganiseren, dan is het een kansrijke aanpak om werkstress op teamniveau duurzaam aan te pakken."

3 Wat zijn de fases in een co-werkdesigntraject?

"Co-werkdesign bestaat uit drie fases. In fase één brengt het team de werkdruk en de taakeisen in kaart. Dit vraagt om een open gesprek over de knelpunten en wie er onder druk staat. In fase twee gaat het team aan de slag met het herverdelen van taken, organiseren van steun en maken van afspraken. Dit vraagt om psychologische veiligheid, zodat teamleden zich niet aangeklaagd voelen, maar samen oplossingen bedenken. Fase drie is het verankeren van de nieuwe werkwijze in het team. Zodat het geen eenmalige actie is, maar een continu proces van bijsturing wordt."

4 Hoe kunnen arboprofessionals hieraan bijdragen?

"Arboprofessionals zijn bij uitstek geschikt om co-werkdesign te begeleiden. Juist omdat deze aanpak zich richt op structurele verbetering van de organisatie van werk. Ze kunnen het gesprek over werkdruk faciliteren, structurele overbelasting in kaart brengen en binnen teams als procesbegeleiders fungeren. Ze kunnen helpen het proces te faciliteren, te monitoren en zorgen dat het effect duurzaam blijft, zodat co-werkdesign onderdeel wordt van het dagelijks werk."

5 Heb je praktische tips voor wie morgen wil beginnen?

"Met co-werkdesign beginnen vraagt niet om een groot verandertraject. De essentie zit niet in tools of formats, maar in de insteek. Begin niet bij de klachten, maar bij het werk: praat niet over stress, maar over de werkverdeling. Vraag niet wie er problemen heeft, maar welke taken telkens voor knelpunten zorgen. Richt je op ruilen, herontwerpen en reorganiseren van taken. Probeer dilemma's vooral niet zelf op te lossen. Dat doet afbreuk aan het proactieve aspect van het concept. Zodra teams zélf structureel bijsturen en dit blijven doen, is co-werkdesign op gang gekomen." «