

Hoe werkbaar is teamwerk en loont het wel?



Een onderzoek naar het effect van organisatieontwerp en teamwerk op het welbevinden van werknemers in de metaalindustrie



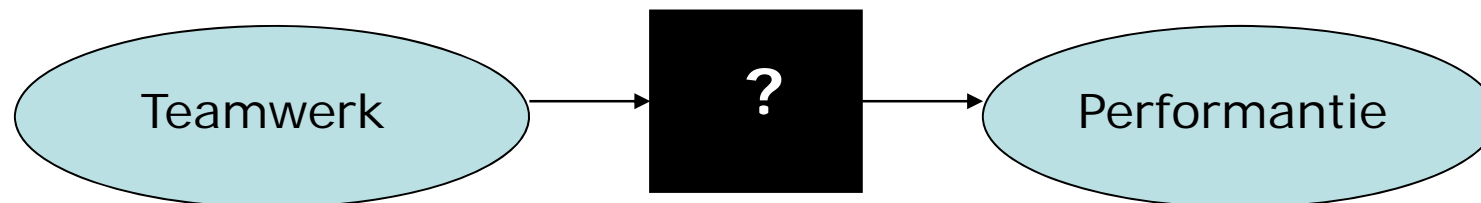
Teamwerk en effectenonderzoek

In de literatuur:

Teams worden vaak beschouwd als succesrecept voor een beter presterende organisatie

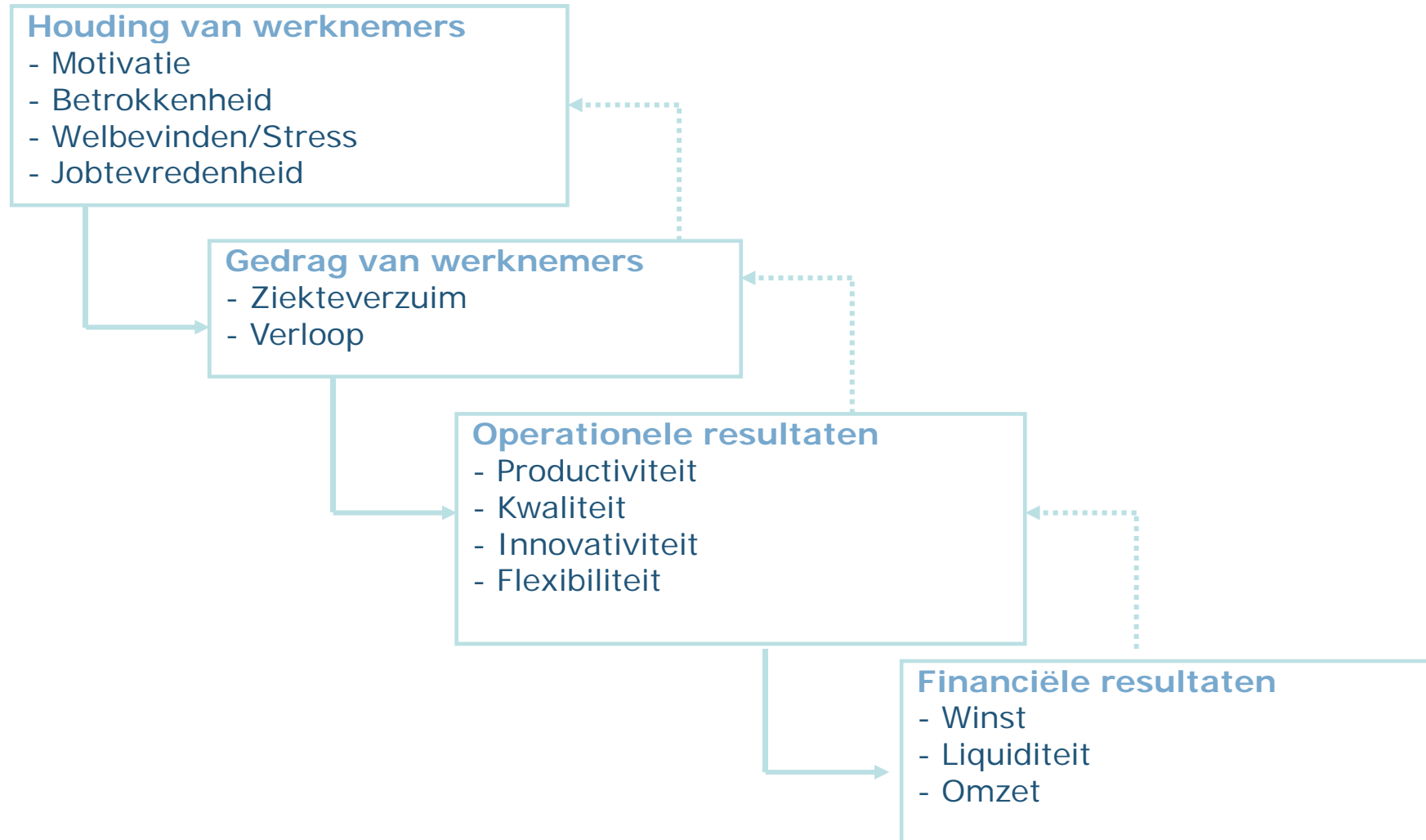
Maar is er ook bewijs voor de effectiviteit van teamwerk?

Hier wil dit onderzoek toe bijdragen



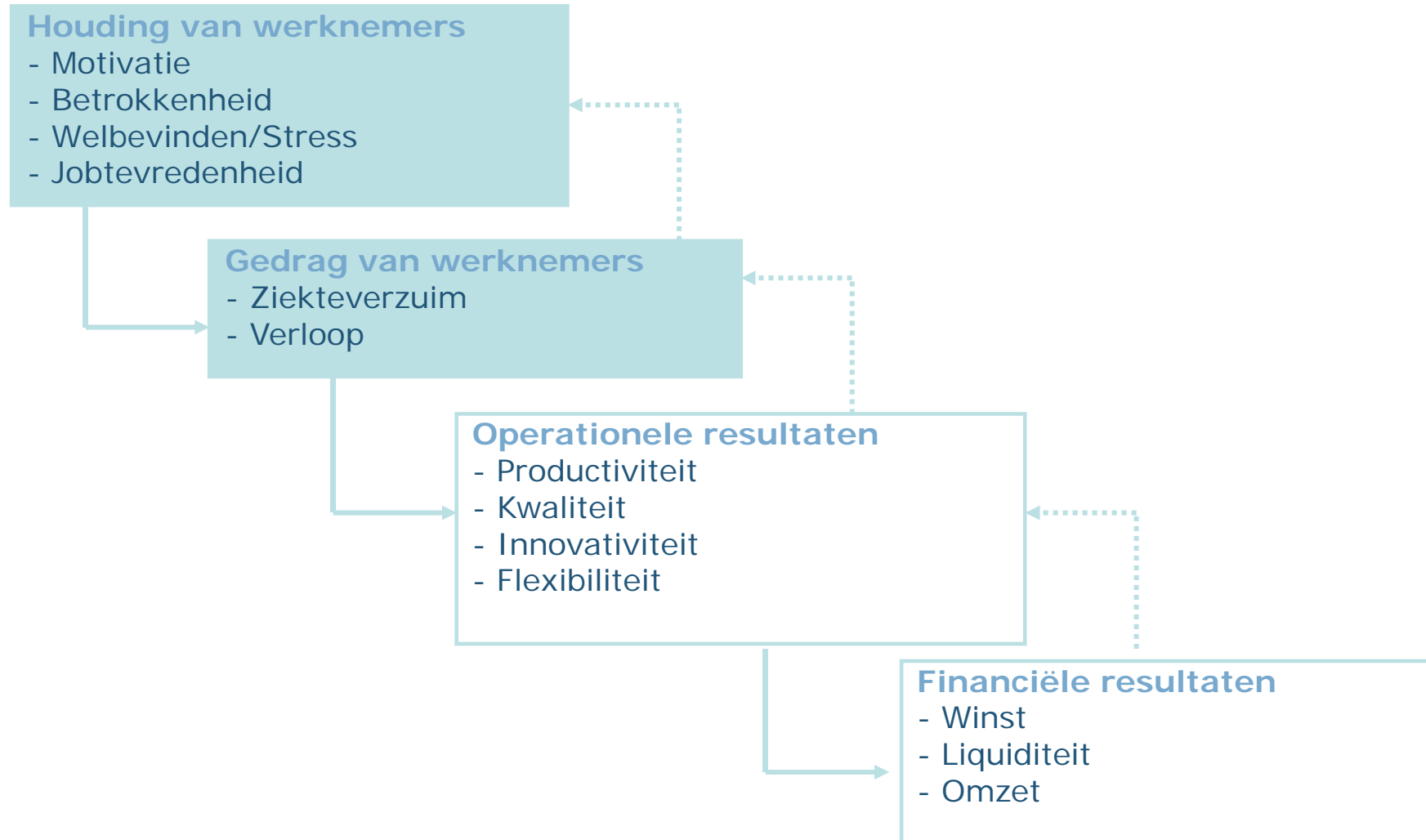


Welke effecten van teamwerk kunnen we meten?





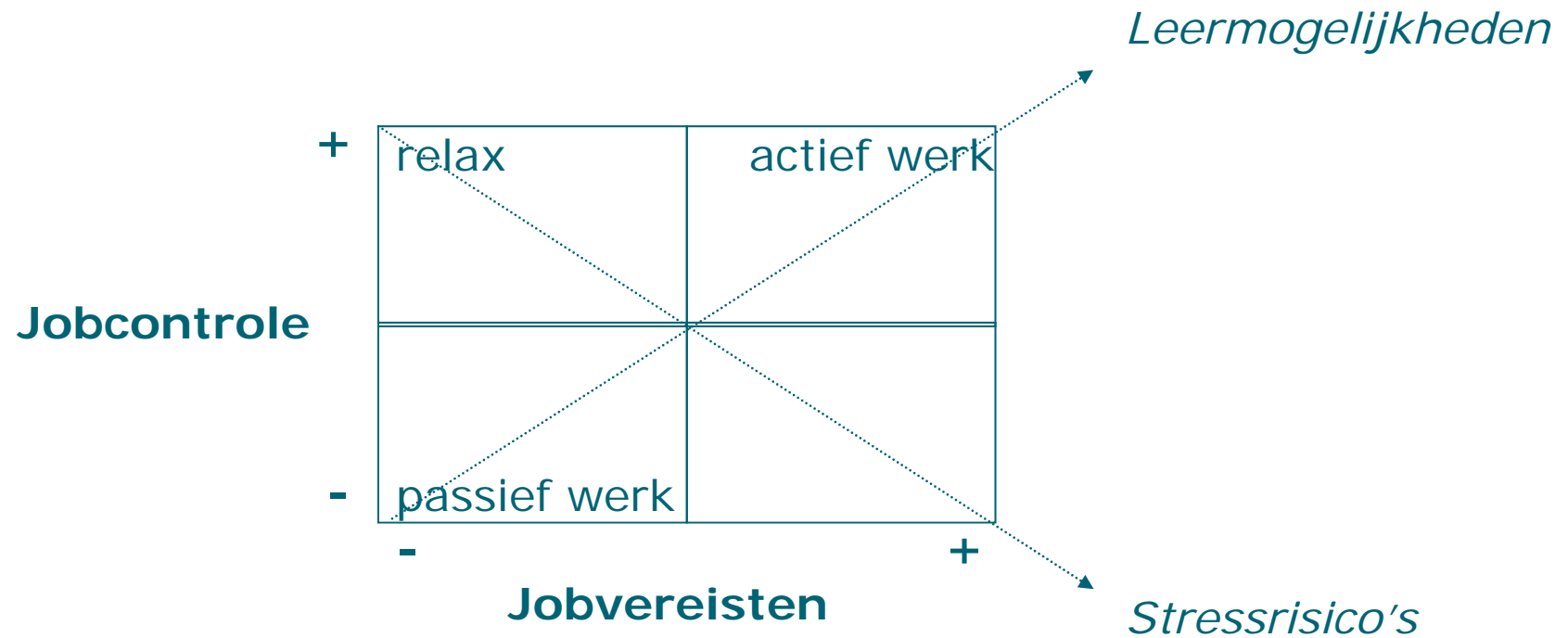
Welke effecten van teamwerk kunnen we meten?





Kwaliteit van de arbeid als 'jobkenmerk'

Model van Karasek





Kwaliteit van de arbeid als jobkenmerk

De WEBA-methode (**W**ELzijn **B**ij **A**rbeid)

Drie aspecten (functiesamenstelling, regelproblemen en regelmogelijkheden) worden vertaald naar zeven welzijnscondities:

Volledigheid

Is de functie een – vaktechnisch – volledige functie, dat wil zeggen: bestaat ze uit een logisch samenhangend geheel van voorbereidende, uitvoerende en ondersteunende taken?

Niet-kort-cyclische taken

Bevat de functie voldoende taken met een beperkte cyclustijd?

Moeilijkheidsgraad

Bevat de functie een evenwichtige verdeling van moeilijke en gemakkelijke taken?

Autonomie

Bevat de functie voldoende zelfstandige regelmogelijkheid?

Contactmogelijkheden

Is de werkplek niet geïsoleerd en is er mogelijkheid om de hulp van collega's in te roepen?

Organiserende taken

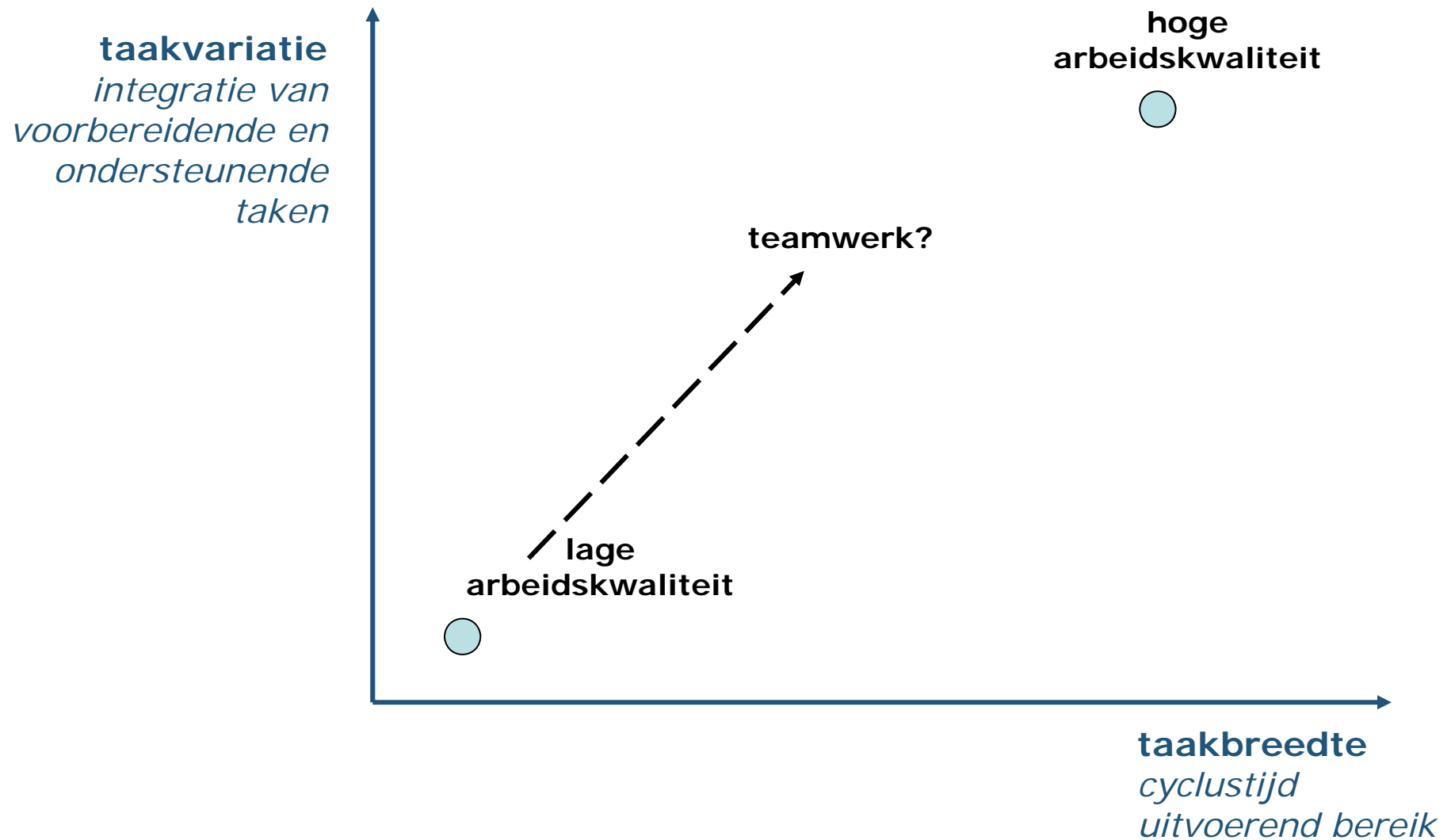
Zijn er functionele contacten en overlegmogelijkheden aanwezig?

Informatievoorziening

Wordt er voldoende informatie verstrekt over het proces als geheel, opdrachtinformatie en feedback over resultaten?

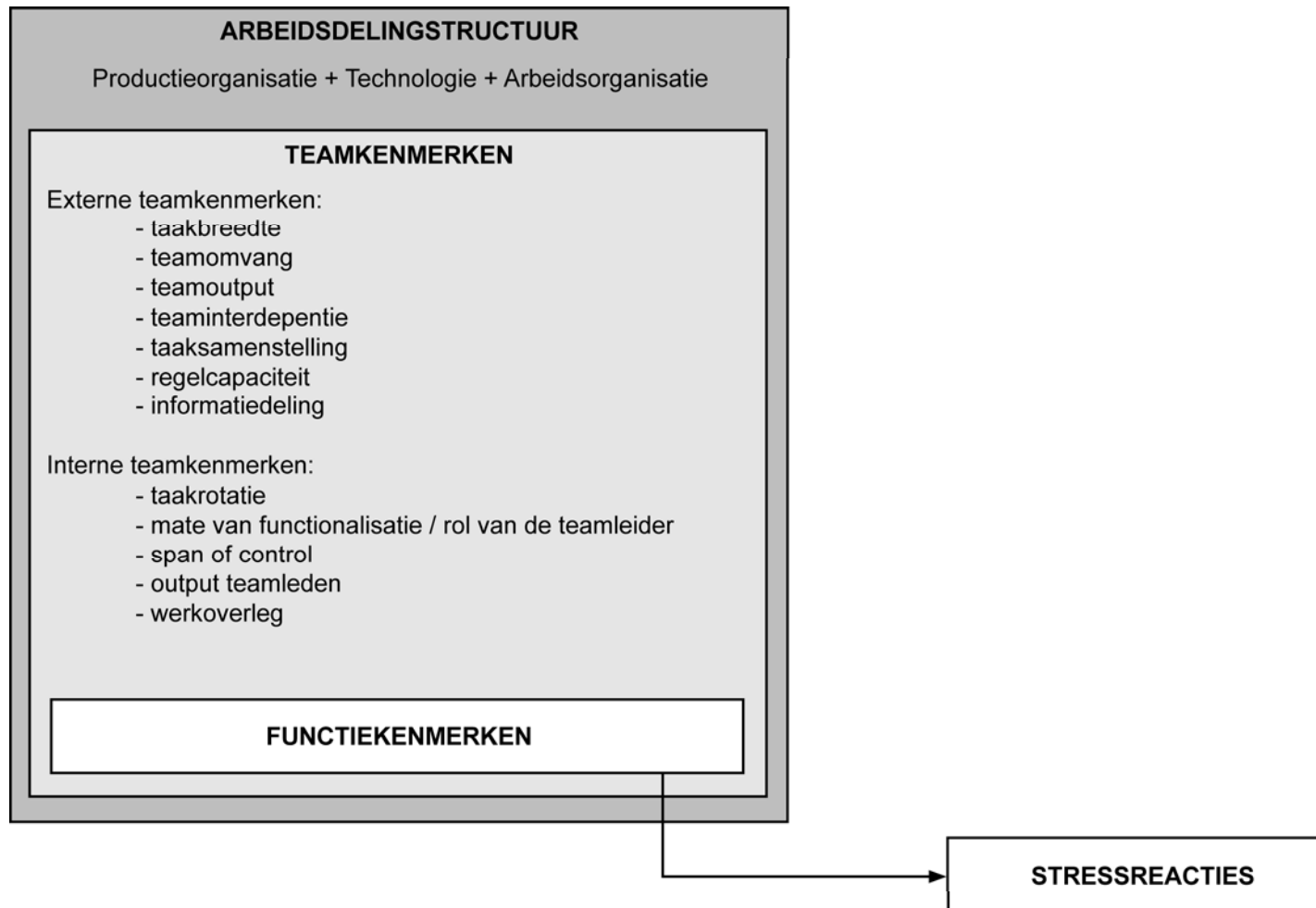


Kwaliteit van de arbeid





Uitbreiding van het onderzoeksmodel





Empirisch onderzoek in de metaalsector

- Een vergelijkend case onderzoek binnen zes bedrijven uit de metaalsector (> 150 wns, montagearbeid, teamwerk)
Volvo Cars, Volvo Europa Truck, GM Belgium, TVH, Harol, Ford Genk
- Steekproef van 139 teams, 1853 individuele werknemers
- De structuur van de arbeidsdeling en de kenmerken van het teamwerk werden in kaart gebracht door interviews, observatie en documentenanalyse
- Het stressniveau van de individuele werknemers werd gemeten aan de hand van een vragenlijst



Belangrijkste resultaten

- Structurele keuzes met betrekking tot de arbeidsdeling en het teamwerk verschillen tussen en binnen de afdelingen van de 6 bedrijven.
- Stressreacties kunnen niet louter vanuit het individuele niveau verklaard worden.
- Werken aan de lopende band en in mindere mate jobrotatie zijn de belangrijkste verklarende factoren op het hoger niveau.
- Een aantal variabelen op individueel niveau laten een significant effect op stressreacties optekenen.

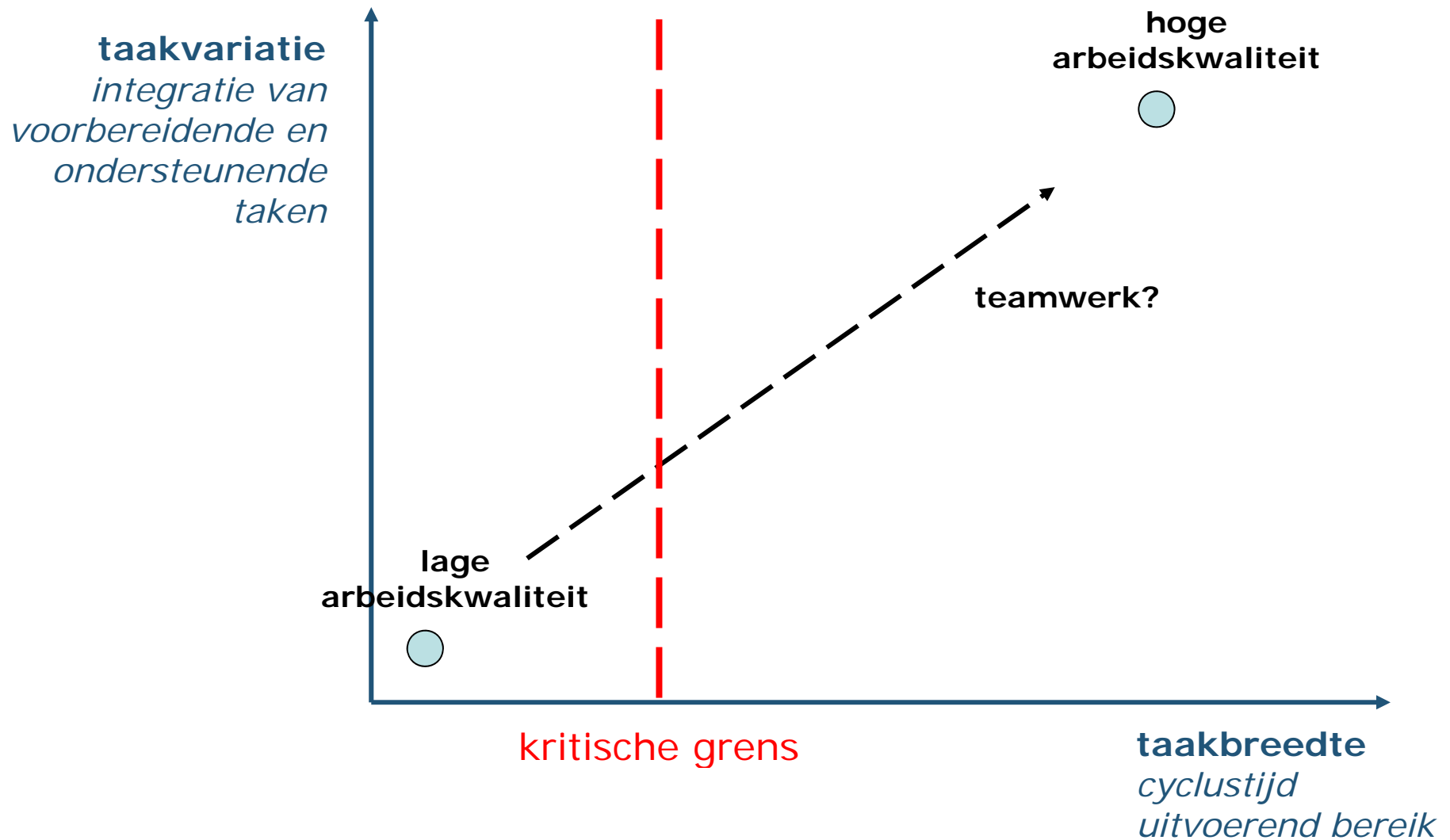


Belangrijkste resultaten

- Teamwerk blijkt niet opgewassen tegen de negatieve gevolgen van tempo- en plaatsgebonden werken aan de lopende band
- De teamkenmerken slagen er niet in om bufferend te werken ten aanzien van stressrisico's
- Gegeven de keuze voor een lijnvormige uitvoeringsstructuur blijft de impact van teamwerk op de arbeidskwaliteit beperkt



Belangrijkste resultaten





Vragen?

Contactgegevens:

Anne Delarue
Vlaamse Overheid
Departement Bestuurszaken
Afdeling Beleid
Boudewijnlaan 30
1000 Brussel
Tel: 02/553 01 58
anne.delarue@bz.vlaanderen.be

Boek:

Teamwerk: de stress getemd? Een onderzoek naar het effect van organisatieontwerp en teamwerk op het welbevinden van werknemers
(Acco, 2009, 507 p.)