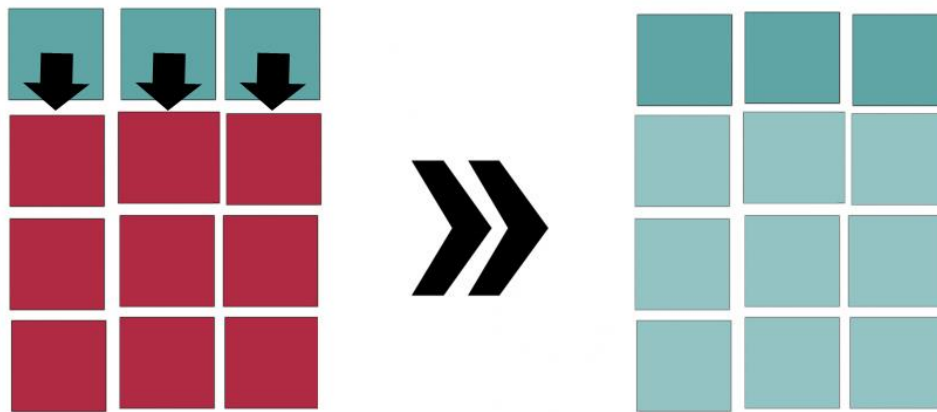


#1 TAAKVERRIJKING



INZICHT

Taakverrijking is een bekende techniek om ontwikkeling in banen te bouwen. Door het toevoegen van verticale taken, zoals meer verantwoorde-lijkheden of leidinggevende taken, kunnen werknemers toch groeien - ook wanneer hiërarchische doorgroeikansen beperkt zijn. Taakverrijking wordt vaak afgezet tegen (horizontale) taakverbreding. Maar hoe de functie ook groeit, interventie-onderzoek toont dat het toevoegen van taken ook leidt tot bijvoorbeeld een grotere mentale belasting, het maken van fouten en inefficiënties. Taakverrijking is niet gebaat bij een te grote toename aan taken, en ook niet bij meer verantwoordelijkheden zonder bevoegdheden.

VOORBEELD

Taakverrijking zie je terug in de notie van zelfsturende teams. Recentelijk ook steeds meer in publicaties over 'managerloze' of 'holocratische' arbeidsorganisaties. Het kan ook kleiner en op maat: na een samenvoeging, groeit een afdeling van 20 naar 50 mensen. Als de leidinggevende individuele gesprekken met de nieuwe club voert, bemerkt ze dat er enkele medewerkers zijn met leidinggevende kwaliteiten. Om hun kwaliteiten te benutten besluit ze een informeel afdelingsbestuur in te stellen. Zij is formeel het hoofd, maar 4 anderen krijgen deelverantwoordelijkheden en -bevoegdheden.

MEER WETEN?

- [Onderzoek](#) > Kosten/baten van het toevoegen van taken
- [Artikel](#) > 'Zappos is going holacratic'
- [Artikel](#) > 'Making Sense Of Zappos And Holacracy'
- [Artikel](#) > 'Het einde van de manager'
- [Artikel](#) > 'Er zijn geen managers meer nodig'
- [Artikel](#) > Wel verantwoordelijkheden, geen bevoegdheden
- [Cijfers](#) > % NL werknemers naar functieuitbreiding in de laatste 2 jaar