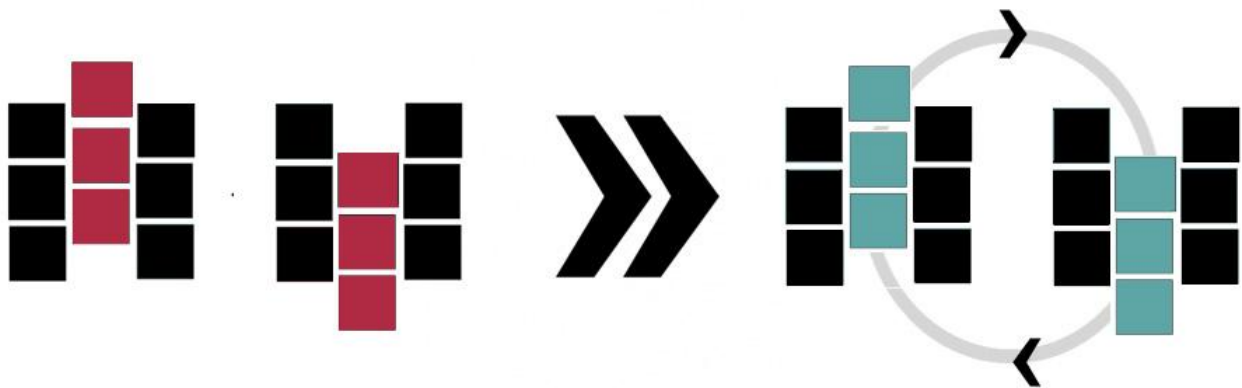


#7 TAAKROULATIE



INZICHT

Taakrotatie/*job rotation* is een veelgehoorde techniek. Collega's wisselen horizontaal werkzaamheden uit door over verschillende taken, functies of afdelingen te roteren. Onderzoek bevestigt deels dat dit dynamisch taakruilen leidt tot minder eenzijdig werk, meer motivatie en de ontwikkeling van nieuwe kennis en vaardigheden. Maar er zijn ook nadelen. Zo kan er onvrede en grotere werkdruk ontstaan bij niet-roteerders, zijn er inwerkkosten en leren roteerders niets als ze te snel roteren. Ook: in ons ontslagsysteem wil men niet graag als laatste in een nieuwe functie belanden.

VOORBEELD

Het onderscheid tussen taakrotatie, afdelingsrotatie of functierotatie is van praktisch belang. Taakrotatie t.b.v. baanontwikkeling en gezondheidsbevordering biedt het voordeel dat je meerdere vaardigheden in een roterende rol als bijvoorbeeld operator, heftruckchauffeur en planner kunt aanleren en dus flexibeler inzetbaar bent. Afdelingsrotatie kan organisatieontwikkeling in de hand werken, wanneer medewerkers/leidinggevenden beter weten wat er speelt op andere afdelingen. Functierotatie biedt eerder betere carrièrekansen; je laat zien dat je je op meerdere posities kunt handhaven en dat je daarmee promotable bent (bv. ambassadeurs).

MEER WETEN?

- [Onderzoek](#) > Kosten en baten van taakrotatie
- [Onderzoek](#) > Waarom adopteren bedrijven taakrotatie?
- [Artikel](#) > Taakrotatie bij Nederlands bedrijf
- [Artikel](#) > 'Afdelingsrotatie bij Duits bedrijf
- [Onderzoek](#) > 'An evidence-based model of job rotation'
- [Cijfers](#) > Taakrotatie weinig gebruikt als langer doorwerkmaatregel