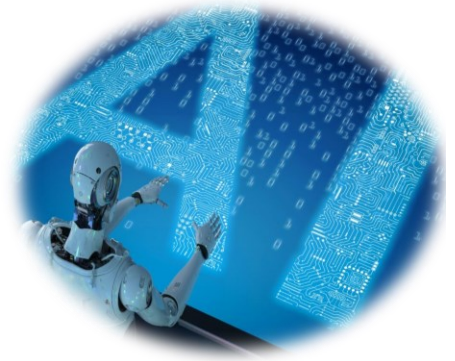


## Technologisering en het mensgericht herontwerpen van werk

Het werk dat je doet is sterk verbonden met je **persoonlijke identiteit**. Veranderingen in het werk en vooral in hoe je de werkzaamheden uitvoert, kunnen dan ook een grote impact hebben op iemands zelfbeeld en werkplezier, werkmotivatie en productiviteit. Zeker als deze veranderingen onverwacht of ingrijpend zijn of als je er niet zelf voor gekozen hebt en/of er weinig invloed op hebt.

Een maatschappelijke ontwikkeling is de toegenomen technologisering. Hieronder verstaan we de **voortschrijdende invloed van techniek op mens en maatschappij**. Het onderscheid tussen automatisering, digitalisering en robotisering is relevant:



- Bij **automatisering** gaat het om het vervangen van menselijke taken in een (werk) proces door technologie.
- Bij **digitalisering** wordt informatie digitaal verwerkt met behulp van informatietechnologie. Digitalisering wordt ook gecombineerd met automatisering, zodat het verwerken van info sneller gaat en met minder fouten.
- Bij **robotisering** gaat het om software die op basis van beschikbare, gedigitaliseerde informatie zelfstandig besluiten neemt. Dit uit zich momenteel bvb in chatbots en zelfrijdende auto's.

Technologisering betrekking op een veranderingsproces dat niet alleen de aard van het werk zelf betreft, maar ook het **sociale systeem** waarin dit werk ingebed is. Helaas baseren veel organisaties hun keuzes voor de implementatie van geavanceerde technologieën op de werkvloer grotendeels of volledig op de actuele stand van de techniek. Hierdoor wordt pas later, in de alledaagse werkpraktijk, duidelijk wat de gevolgen van deze keuzes voor de werknemer zijn.

### **Mensgericht herontwerp**

Ik ben van mening dat het herontwerp van werk bij technologisering proactief en vanuit een mensgerichte, ipv technologie-gedreven visie gestuurd moet worden. Alleen zo kunnen we nieuwe werkprocessen en werkplekken ontwerpen die zowel organisaties als hun werknemers ten goede komen. Concreet kan zingeving aan het werk hier soelaas bieden.

Op welke dimensies kan jij jouw medewerkers inspireren om zinvol met hun werk en leven bezig te zijn?

Taakidentiteit	In welke mate identificeren medewerkers zich met product, organisatie?
Autonomie	In welke mate laat jij ruimte om hun werk vorm te geven, te plannen, ... ?
Sociale relaties	Hoe zorgt het actuele werk voor gevoelens van verbondenheid?
Doelgerichtheid	Biedt jouw leiderschapsstijl mogelijkheden tot een zinvolle bijdrage?
Taakvariatie	Is er voldoende afwisseling in het werk, bvb verschillende taken?
Feedback & waardering	Hoe informeer jij werknemers omtrent resultaten van hun inspanningen?
Ontwikkeling van vaardigheden	In welke mate biedt de job mogelijkheden tot leren en ontwikkelen?

Bij het mensgericht herontwerp van werk, heb jij als **Leider** een voorbeeldrol mbt vaardigheden als actief leren, het tonen van veerkracht, een groei-mindset, stressbestendigheid en flexibiliteit.