

Theorie van werkaanpassing

De grondleggers van de theorie van arbeidsaanpassing, Dawis, Lofquist en Weis (1968), stellen dat het individu bepaalde biologische en psychologische behoeften heeft waarvan deze verwacht dat ze worden vervuld door beroepswerk. Tegelijkertijd beschikt het individu over capaciteiten om aan bepaalde beroepsvereisten te voldoen. De 'werkpersoonlijkheid' omvat dus zowel behoeften als capaciteiten.

Als een functiebeoefenaar voldoet aan de eisen van een functie, treedt er versterking op, wat leidt tot werktevredenheid en een hernieuwde positieve beoordeling van het werkgedrag door leidinggevenden. Als het werk om verandering vraagt en het individu niet meer adequaat kan presteren ontstaat negatieve feedback, tot en met ontslag, als tijdige aanpassing niet lukt. Voordat aanpassing plaatsvindt, moet de professional een zekere mate van niet-aanpassing doorstaan. Hoeveel non-conformiteit deze tolereert voordat een aanpassing wordt doorgevoerd, bepaalt iemands flexibiliteit.

Actief adaptief gedrag richt zich op veranderingen in de werkomgeving en de versterkingsmechanismen. Bij reactief gedrag probeert de persoon te veranderen om beter aan de eisen te voldoen.

De gedragstendensen die in de loop van de tijd naar voren komen met betrekking tot dergelijke aanpassingsvereisten, kenmerken de aanpassingsstijl van een persoon. Effectieve begeleiding bij loopbaanplanning is niet mogelijk zonder kennis van de factoren die deze stijl kenmerken, namelijk flexibiliteit, activiteit of reactiviteit en doorzettingsvermogen, zelfs in moeilijke aanpassingsprocessen.

De theorie van de aanpassing van het werk kan worden gekarakteriseerd door de volgende geselecteerde opmerkingen (vanuit het perspectief van het individu) (vgl. Dawis 1996, pp. 89):

- I. Aanpassing van het werk wordt in elke fase aangetoond door een overeenkomst van werktevredenheid en bevredigend werk- en prestatiegedrag.
- II. Bevredigend werk- en prestatiegedrag wordt bepaald door de overeenstemming tussen individuele capaciteiten en de eisen op de werkplek.
 - a. Kennis van iemands capaciteiten en beroepsmatige prestaties maakt het mogelijk conclusies te trekken over de eisen van de werkomgeving.

- b. Kennis van de eisen op de werkplek en het werk- en prestatiegedrag van de werknemer maken het mogelijk conclusies te trekken over de capaciteiten van de werknemer.
- III. Werktevredenheid hangt samen met de versterking van de waarden van de werknemer door diens werkomgeving.
 - a. Door de versterkingen op de werkplek van de werknemer en zijn werktevredenheid te kennen, kunnen conclusies worden getrokken over zijn individuele waardesysteem.
 - b. Kennis van het individuele waardesysteem en werktevredenheid maakt het mogelijk conclusies te trekken over versterkingsmechanismen op de werkvloer.
- IV. De duur van het dienstverband hangt positief samen met werktevredenheid en bevredigend werk- en prestatiegedrag.
- V. De kans op aanpassingsbehoeften in de werkomgeving hangt negatief samen met het werk- en prestatiegedrag van de werknemer.
- VI. De noodzaak van individuele aanpassing van het werk heeft een negatieve invloed op de arbeidstevredenheid.

De theorie van de aanpassing van het werk heeft geleid tot de ontwikkeling van een aantal instrumenten om werktevredenheid en werk- en prestatiegedrag te meten. Deze benadering, die, in tegenstelling tot andere theorieën, niet alleen betrekking heeft op het individu, maar ook op zijn of haar beroeps- en werkomgeving, wint aan belang, vooral met betrekking tot levenslange loopbaanbegeleiding van professionals. Dit is zowel het geval bij openbare of particuliere loopbaanbegeleiding als bij het personeelsbeheer van bedrijven.

Bronverwijzingen

Dawis, R.V. (1996). The Theory of Work Adjustment and Person – Environment – Correspondence counselling. In: Brown, D. et al. (2002), 75-120.

Dawis, R. V., Lofquist, L. H., & Weiss, D. J. (1968). A theory of work adjustment (A revision). Minnesota studies in vocational rehabilitation Nr. XXIII. University of Minnesota.