



organisatieontwikkeling

# Eerlijk, Gezond en Veilig werk: Een kwestie van Werk met Liefde

Aukje Nauta



Universiteit  
Leiden  
The Netherlands

factorvrij 

## Meting: Neem een willekeurige medewerker/collega in gedachten

De medewerker die u in uw hoofd heeft, die:

- Doet zijn werk.
- Helpt collega's.
- Komt al z'n afspraken na.
- Is nooit ziek.
- Werkt altijd veilig.
- Is een vraagbaak voor anderen.
- Heeft veel energie.
- Maakt nooit ruzie.
- Komt met nieuwe ideeën.
- Houdt steeds de laatste ontwikkelingen in zijn vak bij.
- Houdt ook de laatste ontwikkelingen buiten zijn vak bij.

## Organizational Citizenship Behavior (OCB)



(dit is dus géén OCB)

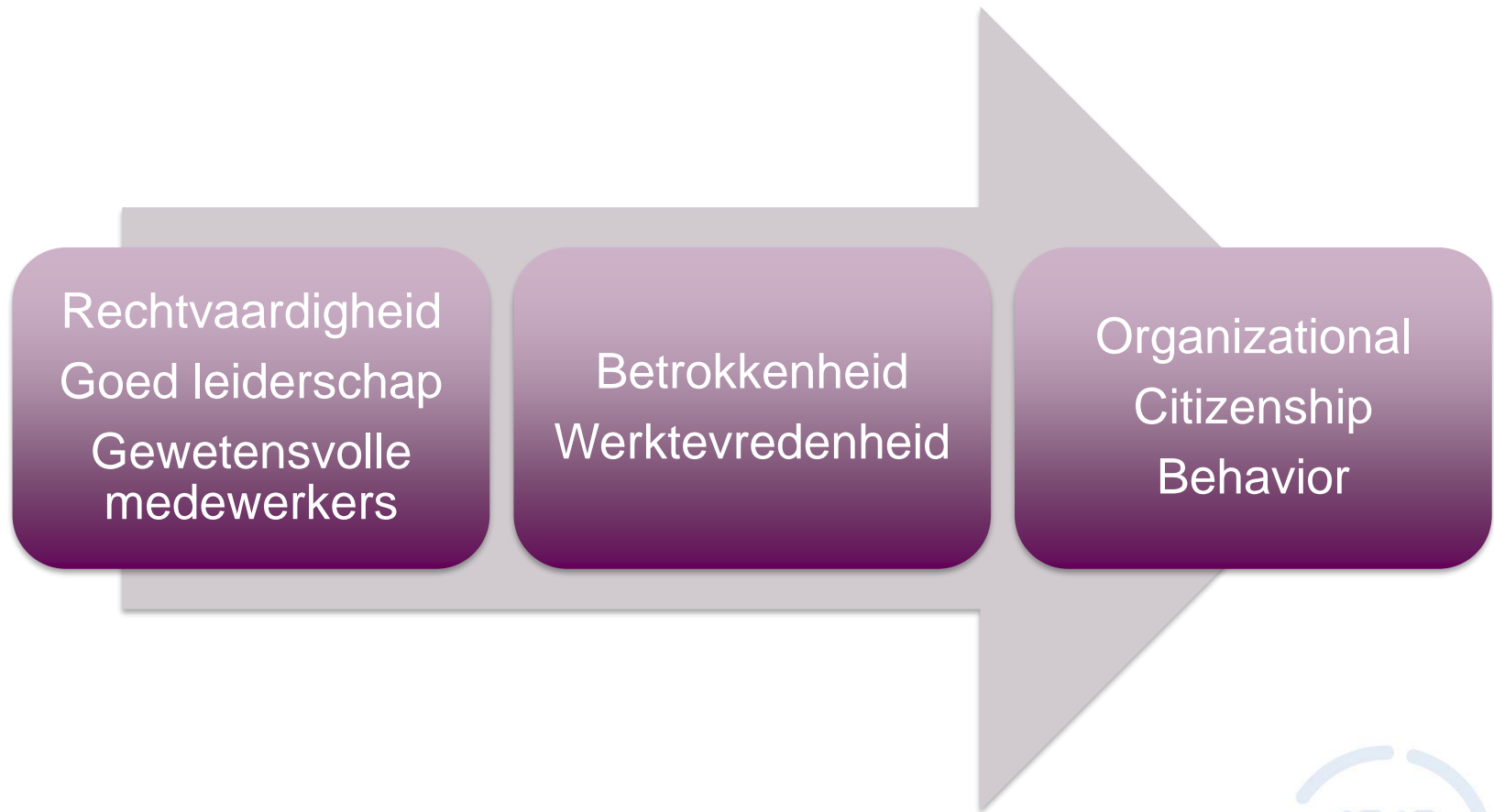
Goed voor de organisatie

- Productiviteit
- Efficiëntie
- Lage kosten
- Tevreden klanten én

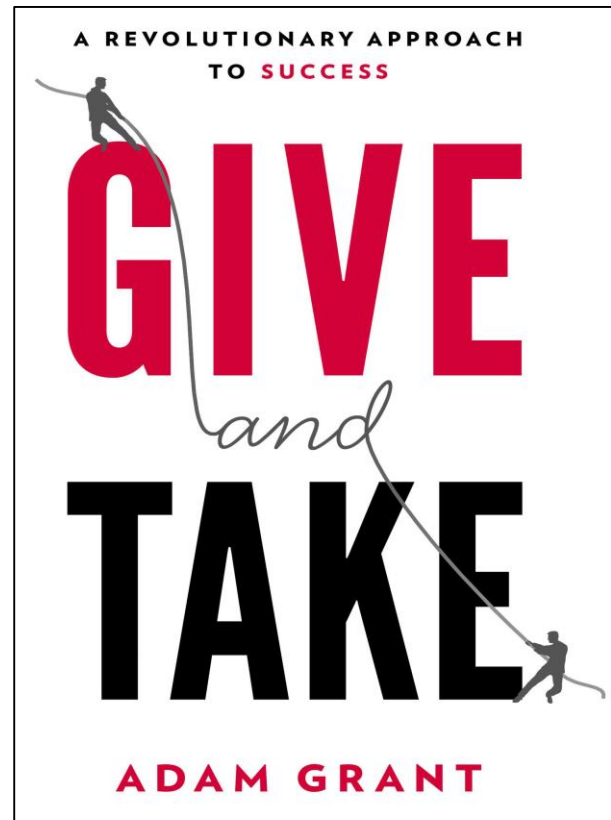
Goed voor de mens

- Positieve beoordeling
- Hogere beloning
- Minder verzuim

## Bronnen van Organizational Citizenship Behavior (Organ et al., 2006)



## Prosocial gedrag



## Five Minute Favor



## Stand van Zaken Eerlijk, Gezond, Veilig Werk





## Stand van Zaken Eerlijk, Gezond, Veilig Werk

- NL beter dan EU-15 qua taakeisen, autonomie, sociale steun, aantal werkuren/week, werken in ploegendienst, werk-privébalans, fysiek belastend werk, ongemakkelijke werkhouding, lawaai -- maar slechter qua zittend werken en agressie/geweld (Houtman ea, 2017, TvA)
- Aantal arbeidsongevallen stijgt; 4.100 mensen overlijden jaarlijks aan beroepsziekte, 50-70 aan bedrijfsongeval (Staat van arbeidsveiligheid, 2018, SZW)

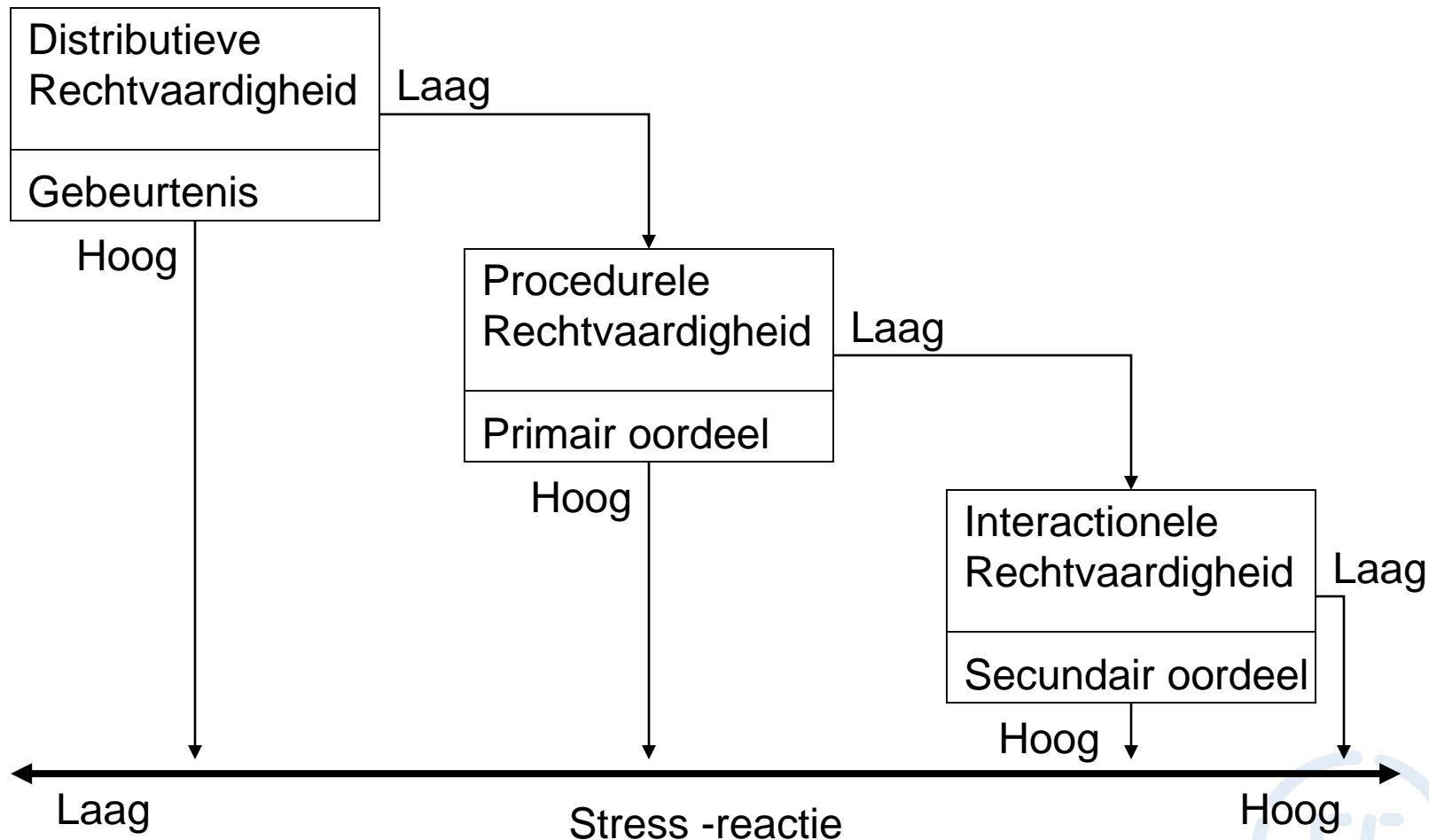


## Stand van Zaken Eerlijk, Gezond, Veilig Werk

- Aantal aangetroffen onderbetaalden gestegen van 368 in 2012 naar 1.077 in 2016; 600.000 mensen lopen risico op onderbetaling minimumloon (Staat van eerlijk werk, 2018, SZW)
- 4,6% van de werkenden (320.000) leefde in 2014 onder de armoedegrens; in 2001 was dit 3,1% (Vrooman ea, 2018, SCP)
- Daling van 61% in 1995 naar 54% in 2015 van de werknemers die veel autonomie ervaren – in EU-15 daling van 47% naar 45% (Houtman ea, 2017, TvA)

# Eerlijkheid / rechtvaardigheid

*The Justice Salience Hierarchy (Greenberg, 2004)*



## Vraag via mentimeter (die dan deze slide vervangt)

Zeg eens eerlijk: op welk type rechtvaardigheid heeft uw bedrijf het meest te winnen?

1. Distributieve rechtvaardigheid: een eerlijke verdeling van uitkomsten (bijv. loon)
2. Procedurele rechtvaardigheid: goede en eerlijke regels en procedures (bijv. een goede cao of sociaal plan)
3. Interactionele rechtvaardigheid: goede en eerlijke omgang tussen leidinggevenden en medewerkers (bijv. mensen betrekken bij afdelingsbeleid, hen inspraak geven)

# I-deals

(Rousseau, 2005)

I-deals:

- Zijn individueel 'uitonderhandeld'
- Verschillen van afspraken van collega's
- Zijn win-win-win
- Variëren van 1 aspect tot de complete arbeidsrelatie
- Comfort vs challenge i-deals



# Equality doesn't mean Justice

## Equality



## Justice



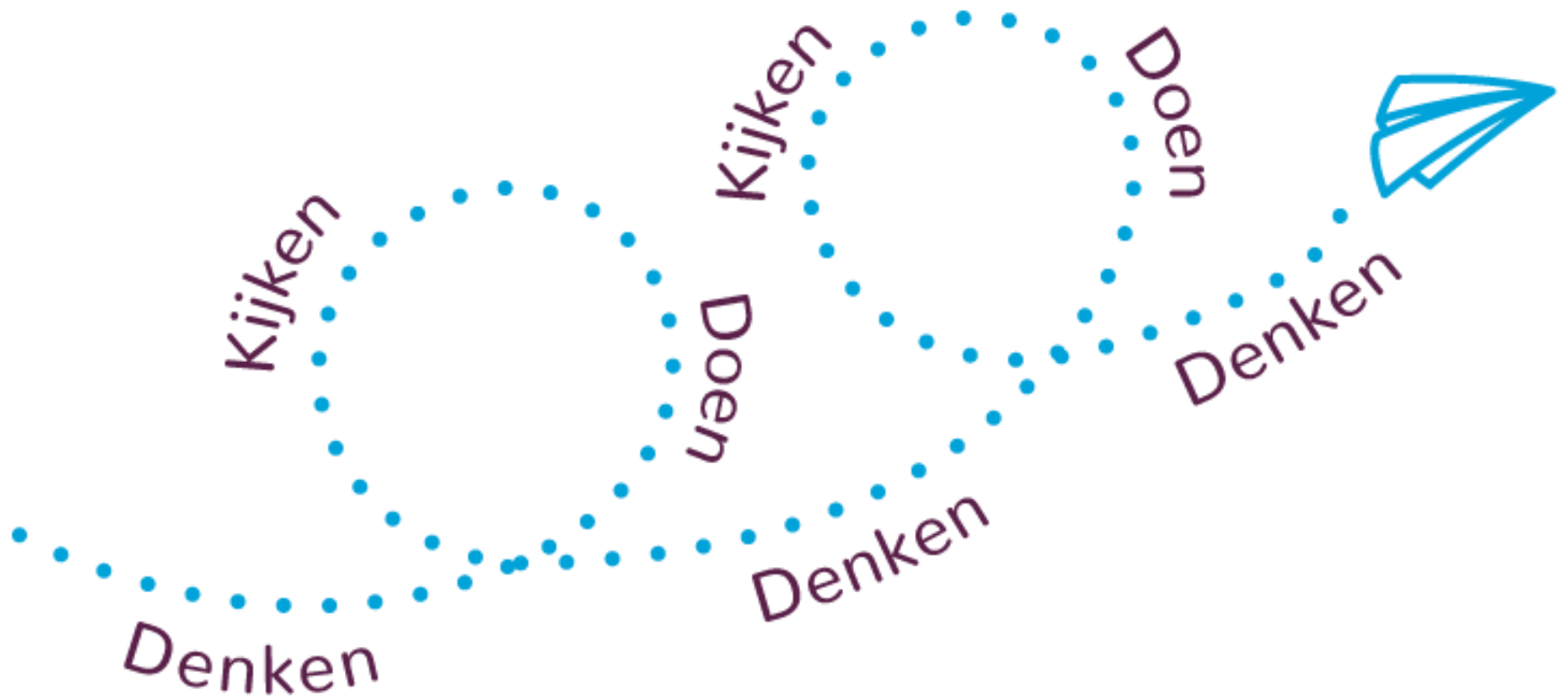


## Voorbeelden Goed Werkgeverschap





## Rol branches: actie-onderzoeker



# Doe eens een zelfinspectie

## Zelfinspectie Transport & Logistiek



Inspectie SZW  
Ministerie van Sociale Zaken en  
Werkgelegenheid



Bent u werkgever of leidinggevende in de Transport & Logistiek? Dan is deze zelfhulptool voor u!

**Wissel uit met uw buurman/vrouw of en zo ja, welk idee u hebt ter bevordering van Eerlijk, Gezond en Veilig Werk**

