



Interventie: Taakroulatie

Taakroulatie wat is het?

Bij taakroulatie wisselen medewerkers met enige regelmaat van taak of functie binnen hun eigen afdeling of ze gaan aan de slag op een andere afdeling.

Waarom is taakroulatie belangrijk?

Het doel van taakroulatie is om medewerkers te laten leren van het uitvoeren van diverse taken. Deze afwisseling draagt bij aan het ervaren van uitdaging en verhoogd het plezier in het werk, het helpt bij de oriëntatie op hun ontwikkelmogelijkheden en het ontdekken van hun talenten. Daarnaast stimuleert het de samenwerking binnen teams en het wederzijdse begrip tussen collega's voor elkaars werkzaamheden. Daarnaast verhoogt het de flexibiliteit binnen je afdeling of organisatie, doordat werknemers breder inzetbaar worden. Door dit voor cruciale taken te doen, voorkom je dat belangrijke werkzaamheden stil vallen bij uitval of vertrek van werknemers.

Welke voorwaarden zijn belangrijk om de Taakroulatie te laten slagen?

- **Medewerkers moeten gemotiveerd zijn om hiermee te starten**
 - Gemotiveerde medewerkers die enthousiast zijn om aan de slag te gaan met de gekozen interventie, dragen bij aan het succes van de interventie.
- **De sfeer op de werkplek moet veilig en open zijn**
 - In een open en veilig werkklimaat voelt iedereen in de organisatie zich op hun gemak om ideeën te delen en/of vragen te stellen. Fouten maken mag, omdat fouten maken ook een onderdeel is van het leerproces. In een veilige(werk)omgeving kan iedereen vrijuit praten en samenwerken.
- **Organiseer dit dichtbij of in het werk van medewerkers**
 - Een interventie dichtbij de werkplek organiseren bestaat uit een mentaal en fysiek deel. Het mentale deel betekent dat de medewerker wat hij geleerd heeft meteen in zijn werk kan toepassen. Het leren wordt voor de medewerker relevant en nuttig, dit draagt bij aan de motivatie van de medewerker. Het fysieke gedeelte is dat de interventie letterlijk dichtbij de werkplek is, de medewerker hoeft dus geen grote afstand te overbruggen om naar de interventie te komen.
- **Sturing vanuit de leiding, met inbreng van de medewerkers**
 - Deze interventie werkt het best als deze wordt opgezet door een leidinggevende of directie. Het initiatief voor de interventie ligt daarmee bij de leidinggevenden van de organisatie, deze kunnen wel (in overleg) bepalen dat iemand anders verantwoordelijk gaat zijn voor de aansturing van de interventie (de kartrekker). Zorg bij het opzetten van de interventie dat medewerkers veel inbreng hebben in bijv. de keuze van de thema's en onderwerpen, zodat iedereen zicht betrokken voelt. De mate van inbreng medewerkers en sturing vanuit directie kan per organisatie verschillen. Kijk hierbij goed naar wat passend is bij jullie organisatie.
- **Kennis en kunde van de initiatiefnemer(s)**
 - De kartrekker is de persoon die de verantwoordelijkheid draagt voor de uitvoering van de interventie. Dit mag een leidinggevende zijn, maar dat is niet noodzakelijk. Het is belangrijk dat de kartrekker genoeg kennis en vaardigheden heeft om de interventie goed te kunnen begeleiden en uitvoeren.

Taakroulatie, hoe doe je dat?

Hieronder vindt u een stappenplan om de interventie taakroulatie uit te voeren in uw organisatie.



1. Voorbereiding: stap 1

- Bepaal welke taken, vaardigheden en kennis belangrijk zijn voor het bedrijf. Zo bepaal je welke taken geschikt zijn om medewerkers op te laten rouleren.
- Bepaal wie van de medewerkers deze taken, vaardigheden en kennis bezitten en welke medewerkers nog niet. Maak van zowel de taken, vaardigheden en kennis, als welke medewerkers deze wel of niet bezitten een overzicht. Dit wordt ook wel een taakmatrix genoemd.
 - Bijv. stel dat het afstellen van een machine cruciaal is voor het doorgaan van de productie. Je hebt nu slechts één medewerker per shift die deze machine goed kan afstellen. Dit maakt je kwetsbaar als organisatie, het zou een geschikte taak zijn om medewerkers op te laten rouleren, zodat de voortgang van je productie minder kwetsbaar is.
- Bepaal de duur en omvang van de taakroulatie. Suggestie: houd een doorlooptijd van 3 maanden aan, laat elke medewerker daarbij 3x de gelegenheid geven om aan taakroulatie te doen.

2. Voorbereiding: stap 2

- Bespreek als leidinggevende met jouw medewerkers wat taakroulatie inhoudt en welke voordelen het biedt.
- Kies individuele medewerkers die willen rouleren en voer gesprekken met deze medewerkers om te bepalen om welke taken het gaat en voor welke periode hieraan gewerkt gaat worden.
- Maak een overzicht van duo's die kunnen samenwerken aan dezelfde taak.

3. Uitvoering: aan de slag!

- Bepaal wie, wanneer welke taak gaat uitvoeren. Hieronder een voorbeeld hoe je twee medewerkers (één ervaren, één onervaren) kan laten rouleren voor één taak. Onderstaande voorbeeld kan uitgebreid worden met meerder taken, of meerdere medewerkers.
 - Duo's werken samen aan dezelfde taak

- Duo's werken naast elkaar aan dezelfde taak
- Duo's werken individueel aan de taak
- Laat de medewerkers elkaar feedback geven op het uitvoeren van de taak. Dit maakt het laagdrempelig en vertrouwd.
- Laat de medewerkers individueel en/of gezamenlijk terugkoppelen aan de leidinggevende hoe zij de taakroulatie hebben ervaren.
- Optioneel kan de ontwikkeling van de medewerkers worden vastgelegd in hun personeelsdossier.

4. Evalueren: Wat hebben we geleerd?

- Direct leidinggevende (teamleider of coördinator etc.) en medewerker bespreken gezamenlijk de ervaring en beleving van de taakroulatie.
- Deelnemers bespreken met elkaar en met de leidinggevende hoe de samenwerking en het zelfstandig werken aan de nieuwe taken verloopt.
- Maak korte notities of verslagen, eventueel in een standaard format, van de ontwikkelingen van de medewerkers, maar ook de interventie taakroulatie in z'n algemeenheid. Wat ging goed, wat kan anders?