

in s i d e o u t

In deze editie stellen wij aan u voor ...

Jan de Jonge: HPM naar de top brengen

“Ik wil het arbeids- en organisatiepsychologisch onderzoek een flinke boost geven. Niet alleen binnen Technologie Management, maar ook op nationaal en internationaal niveau wil ik HPM naar de top brengen. Dat is mijn droom. Ik hoop dit vooral voor elkaar te krijgen met externe gelden en extern onderzoek, zoals een NWO VICI-subsidie”. Aan het woord is prof. dr. Jan de Jonge, arbeidspsycholoog en fanatiek hardloper, sinds 1 november aangesteld als hoogleraar bij Human Performance Management.

“Mijn leeropdracht behelst arbeidspsychologie, ofwel de bestudering van gedrag van individuen in arbeidsorganisaties. De arbeidspsychologie stelt het optimaal functioneren van mensen centraal. Begrippen als belasting, stress, maar ook taak- en functie-analyse komen aan bod. De impact van dat alles op de gezondheid en prestaties van mensen”.

“Werknemers kunnen contra-productief zijn en gestresst raken onder bepaalde omstandigheden. Aan de andere kant kunnen de juiste factoren leiden tot heel veel plezier, uitdaging en motivatie op het werk, wat weer kan leiden tot optimale prestaties! Arbeidspsychologie in vogelvlucht...mijn taak is om het psychologische korps hier binnen de faculteit te versterken. Met de komst van Christel Rutte, die als leeropdracht organisatiepsychologie heeft, is daartoe al een flinke aanzet gegeven. Eigenlijk heeft HPM daarmee al behoorlijk vorm gekregen. Voor mij is het nu zaak om vanuit de

arbeidspsychologie het onderzoek en onderwijs te versterken”.

Wat drijft je?

“Ik vind werk machtig interessant, en dan bedoel ik werk als object van onderzoek. Hoe komt het dat mensen in ogenschijnlijk dezelfde condities enorm gemotiveerd met nauwelijks tekenen van vermoeidheid hun werk doen, terwijl anderen van hetzelfde werk helemaal opbranden en in het sociale vangnet terechtkomen? Daar heb ik samen met een Duitse hoogleraar een model voor ontwikkeld, het “Demand-Induced Strain Compensation Model”, afgekort het DISC Model. Dit is een nieuw model over werkstress en arbeidsprestatie, waarbij we proberen werksituaties vanuit een beperkt aantal componenten te verklaren”.

“Het model is de basis voor mijn theorie dat feitelijk alles in werksituaties over balans gaat. Je kunt inspanningen leveren, maar je wil er opbrengsten voor terug. Voor taakeisen heb je regel mogelijkheden nodig. Naast werktijd bestaat er ook de noodzaak tot hersteltijd. Je kunt werktaken hebben, maar mensen hebben ook privé-taken. Deze specifieke constellaties bepalen hoe je je voelt in je werk. Het DISC Model is ogenschijnlijk simpel: als je lichamelijk zwaar werk moet verrichten, heb je lichamelijke hulpmiddelen nodig ter compensatie. Maar je kunt dat ook doortrekken op het psychologische vlak. Als je cognitief belastend werk verricht, dan heb je cognitieve hulpmiddelen nodig om dat werk goed te kunnen doen”.

“En nog een stapje verder, we krijgen steeds meer te maken met klanten, patiënten en consumenten, momenteel zo’n zeven op de tien werknemers in Nederland. Als je emotioneel belastend werk moet doen, omdat je een agressieve of mondige klant hebt, dan heb je ook emotionele hulpmiddelen nodig om dat te kunnen compenseren (zoals ondersteuning van je baas of collega’s). In ons model gaat het eigenlijk

over die drie verschillende dimensies. Recentelijk hebben we in een psychologisch toptijdschrift een artikel over het DISC Model geaccepteerd gekregen dat begin volgend jaar geplaatst wordt. Dat is voor ons pionierswerk een stuk erkenning; het feit dat we op de goede weg zijn! Binnen de faculteit start binnenkort een promovendus op de verdere theoretische en empirische uitwerking van dit model”.

En de praktijk?

“De volgende stap is inderdaad de vertaling naar de praktijk. Het is een cocktail van wensen en eisen die mensen koesteren ten aanzien van hun werk. Mensen hebben cognitief, emotioneel en fysiek belastende taken. Als je daar de primaire aangrijpingspunten van kent, dan kun je een samenspel van hulpbronnen gaan aanbieden, waardoor werksituaties weer in balans komen en mensen minder snel uit het arbeidsproces geraken. En daardoor ook met veel plezier en motivatie hun werk gaan doen”.

Je noemt Christel Rutte al. Op welke manieren krijgen andere vakgebieden in de faculteit met jou te maken?

“Dat is vooralsnog een beetje koffiedik kijken. Het is wel zo dat er raakvlakken zijn met andere groepen. Bijvoorbeeld de club van Aarnout Brombacher, die onderzoek doet naar de betrouwbaarheid van productiesystemen. We hebben bijvoorbeeld een student die zich buigt over ‘counterproductive work behaviour’. Waarom vertonen mensen in een organisatie gedrag dat eigenlijk contra-productief werkt en zelfs de betrouwbaarheid van productiesystemen beïnvloedt? Mensen die bijvoorbeeld saboteren, diefstal plegen, improductief werken, of geen deadlines halen. Dit type gedrag maakt onderdeel uit van arbeidspsychologie. Wat zijn daar nu werk- en persoonsgerichte determinanten van? Hoe komt het nou dat werknemers dat soort gedrag vertonen? Ik kan me voorstellen dat we met de groep van Aarnout Brombacher een gezamenlijk NWO-project indienen over dit onderwerp”.

Heb je bepaalde doelstellingen?

“Ik denk dat het goed is om HPM en het onderzoek wat we doen nog beter op de kaart te zetten binnen Technologie Management”.

Is dat nodig?

“Ik wil ons niet in een underdog positie plaatsen, maar ik denk

UITDIENST

1-10-2005	dr. E. Roubtsova	IS	Ondzkr
15-10-2005	ir.ing. K. Haagdorens	MTI	Ondzkr
15-10-2005	dr.ir. T.J.W.M. Janssen	MTI	Ondzkr
21-10-2005	ir. D.M.J. van Boven	LMS	TOIO
31-10-2005	M.K. Dogru M.Sc.	OPAC	Promv
31-10-2005	drs. R.A. te Velde	OSM	Onb.
1-11-2005	J.W.M. Guns	BF	TechMw
25-11-2005	ir. L.M. van Bussel	LMS	TOIO
30-11-2005	S. Goli M.Sc.	LMS	TOIO
30-11-2005	drs. M. Monen	BF	OBP
30-11-2005	drs. J.M. Sieben	BF	AdmMw
1-12-2005	dr. R.A. Ion	QRE	Docent
1-12-2005	prof.dr. H. Kuipers	HPM	HGLa
1-12-2005	drs. J.C. Rodenburg	BF	Docent
5-12-2005	J. Zhu M.Sc.	LMS	TOIO
9-12-2005	K. Hakan M.Sc.	LMS	TOIO
21-12-2005	T. Pleskunova M.Sc.	LMS	TOIO
31-12-2005	G. Nagappan BE.M.Eng.Sc.	QRE	Promv
31-12-2005	prof.dr.ir. S.C. Santema	OSM	HGLb

wel dat ingenieurs een iets andere taal spreken. Je leidt mensen op tot technisch ingenieur. Maar naast de techniek ben je eigenlijk ook bezig met de psychologie; je kunt studenten al bijbrengen dat ze daar ook op moeten letten bij het vormgeven van werk en werkprocessen”.

“Werk verandert van karakter, denk bijvoorbeeld aan automonteurs, die vroeger verstand moesten hebben van hoe carburateurs in elkaar zaten, hoe je cilinders moest schoonmaken en luchtfilters moest verwisselen. Tegenwoordig zit in auto’s zoveel computers en elektronica dat automonteurs daar ook verstand van moeten hebben. Techniek gaat een steeds grotere rol spelen in hedendaagse arbeid; handarbeid wordt hoofdarbeid”.

“Ik vind het interessant om vanuit mijn vakgebied dat in kaart te brengen, en met name de gevolgen voor werknemers in termen van prestatie, vermoeidheid, en uitputtingsverschijnselen. Met techniek kunnen we steeds meer, maar aan de andere kant vraagt ze veel geestelijke inspanning van ons. We worden op een andere manier moe”.

Kun je iets vertellen over je loopbaan tot nu toe?

“Ik heb een zeer multidisciplinaire achtergrond. Ik ben ooit opgeleid als verpleegkundige, en heb daarna Gezondheidswetenschappen in Maastricht gestudeerd. Vanaf dat moment ben ik met arbeids- en organisatiepsychologie in aanraking gekomen, en ben op dat terrein gepromoveerd. Ik heb mijn promotieonderzoek gedaan naar autonomie in het werk. In meer technische termen praten we dan over regelcapaciteit van mensen en wat voor impact dat heeft op hun functioneren. Is het altijd goed voor werknemers om hen volledige autonomie te geven? Uit ons onderzoek blijkt dat ook wel eens averechts te werken. Vervolgens ben ik in Nijmegen terecht gekomen, eerst als docent en later als hoofddocent bij Arbeids- en Organisationspsychologie. Ik heb er drie jaar met Christel Rutte samengewerkt. Wij hebben samen onderzoek gedaan bij Interpolis naar een flexibel kantoorconcept. Dat heeft veel

media-aandacht gekregen. Vervolgens ben ik naar Utrecht gegaan om me meer te gaan verdiepen in ‘Occupational Health Psychology’. Dus eigenlijk de psychologie van arbeid en gezondheid. Dat is een heel specifieke studierichting en onderzoeksterrein: een combinatie van arbeidspsychologie en klinische psychologie”.

Je eerste indruk van deze organisatie?

“De Brabantse gezelligheid, de kleinschaligheid. Utrecht is een zeer massale universiteit met erg veel studenten. Ik loop hier nu slechts een paar weken rond en ik heb al overzicht over allerlei facetten van bestuur en organisatie. Het is veel meer hier “ons kent ons” en daardoor leer je ook de organisatie veel sneller kennen. En dat vind ik wel heel plezierig”.

En Jan privé?

“Getrouwd met Lidian en drie kinderen van negen, zes en drie jaar oud. Dat is druk (de zogeheten troepenaren), maar het helpt me alles prima te relativiseren. Ik vind het heel leuk. Mijn vrouw werkt in een ziekenhuis. Thuis moeten we dus eveneens goed organiseren voor een juiste balans!”

“Daarnaast ben ik een zeer fanatiek hardloper. Ik heb dit jaar de marathon van Rotterdam gelopen, en vorig jaar die van New York. Ik loop drie à vier keer per week. Dat is een van mijn hulpbronnen om mijn taakeisen te compenseren. Ik blijf er fit door, maar tijdens het lopen kan ik ook heel goed nadenken, bijvoorbeeld over mijn onderzoek. Ik woon in Arnhem-Noord. Daar heb je prachtige bossen en heuvels om uren te kunnen hardlopen”.

“Ik ben er ook heel perfectionistisch in. Het hardlopen moet allemaal goed op trainingsschema om te zorgen dat het op een hoger plan komt. Iedere wedstrijd moeten er toch wel weer een paar minuten van mijn persoonlijke tijd af”. “Daarnaast vind ik motorrijden heel leuk en ontspannend. En tussendoor probeer ik nog een beetje piano te spelen.”

En tenslotte...

“Ik merk dat ik nog een beetje de taal moet leren spreken van deze club. Een scala aan uitdagingen!”



Foto: Bart van Overbeeke