

OCB – Deel 1. Introductie

Over waarom je harder werkt dan nodig. Of hoe je mensen zo ver krijgt.

Inleiding

Dit artikel is de eerste van een serie artikelen die gaan over wat de drijfveren zijn van mensen die meer doen dan ze gevraagd wordt. In het Engels: Organisational Citizenship Behaviour (OCB)

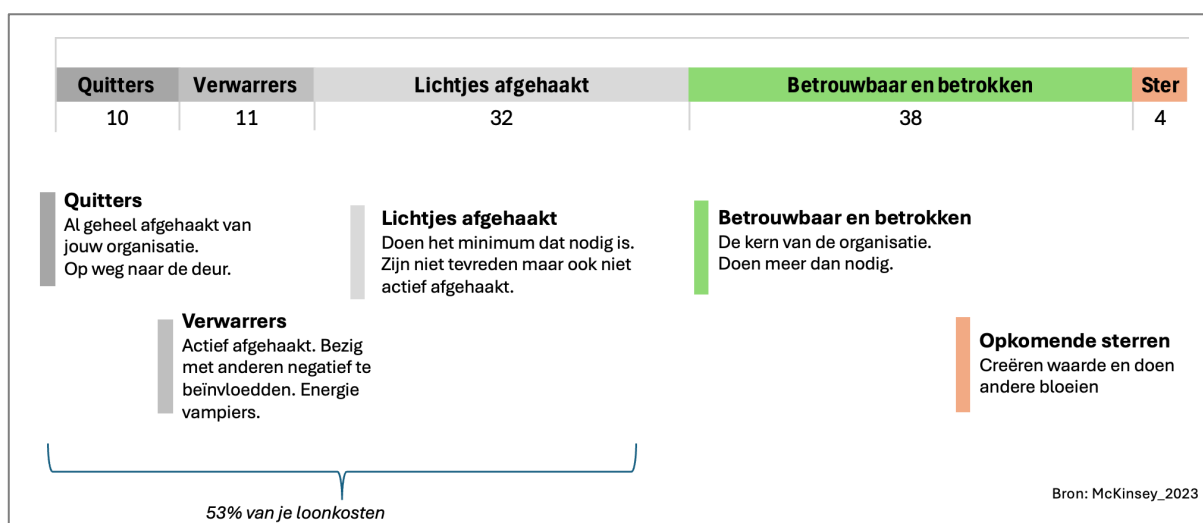
Dit is een start en geeft je een overzicht van de onderdelen die in de ‘praatplaat’ zitten die ik met je wil behandelen. Daarna gaan de vervolg artikelen in op de verschillende onderdelen.

Andere artikelen/lesmateriaal zal zijn: Deel 1. Introductie. Deel 2. Werkbetrokkenheid. Deel 3. Werktevredenheid. Deel 4. Commitments. Affectieve o.a. Deel 5. Organisational Citizenship Behaviour – Meer-dan-goed-werknemerschap.

Waarom belangrijk hier kennis van te hebben?

Reden 1. Voor jou als werknemer. Je weet niet waarom je maar bij deze werkgever blijft. ‘Should I stay or Should I go’?

Reden 2. Als werkgever: omdat 53% van de kosten die je elke maand maakt, mogelijk niet productief is. En Gen-Z in 2027 30% van de werkende bevolking zal uitmaken. En die opkomst van een generatie is sneller dan ooit hiervoor. Dus moet je sneller leren hoe met ze om te gaan.



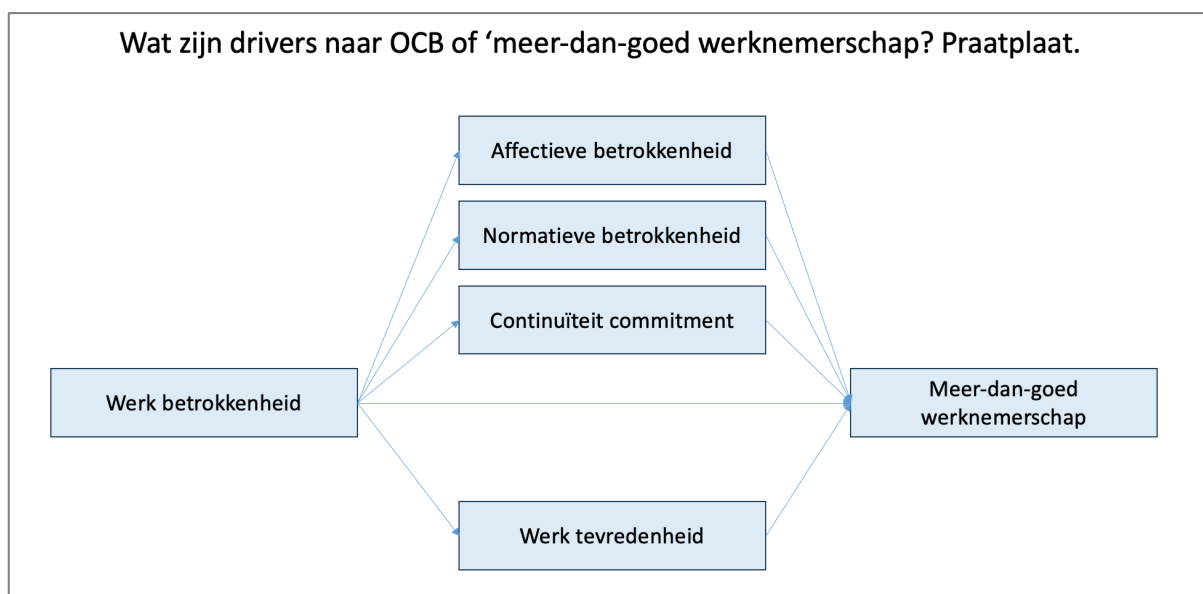
Bron: onderdeel van een presentatie die Rudolph veel geeft aan werkgevers.

Praatplaat als start

Graag werk ik door te starten met je te vertellen wat de eindplaat is die ik graag in hoofd zie materialiseren. En dat is onderstaande plaat. Deze geeft op een simpel gemaakte manier weer wat de punten zijn die leiden tot 'meer-dan-goed-werknemerschap' (MDGW). Deze plaat is onderbouwd met wetenschappelijk onderzoek en voor het leesbaar maken in wat ik zou noemen jip en janneke taal gezet.

Hierna ga ik op elk blokje verder in en geef je een ruwe schets wat het is en welke verbanden er liggen.

Daarna kan je in apart artikelen en werkbladen op ieder blokje je verder inlezen en -werken.



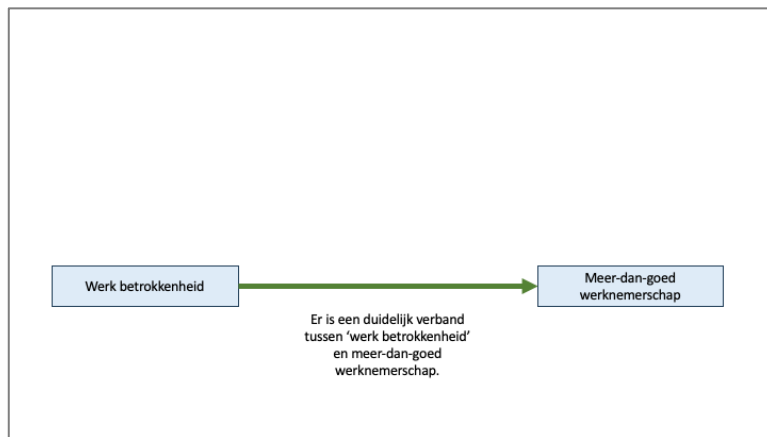
Dit is de totaal en eind plaat.

Start. Van totaal plaat naar inzicht in verbanden

Als eerste kijken we naar welke verbanden er zijn en welke grote impact hebben.

Link 1. Tussen werkbetrokkenheid en mdgw

Als eerste is er een duidelijk verband tussen werkbetrokkenheid en mdgw. Lichtjes een open deur denk ik dan. Plus het woord 'werkbetrokkenheid', daarvan denk ik zelf dat die wel een heel algemeen woord is. Wellicht als je er meer over leest dat ht concreter gaat worden en het ook handvaten geeft voor managers om te weten hoe dat aan te zetten, maar in april 2026 heb ik die nog niet gevonden.

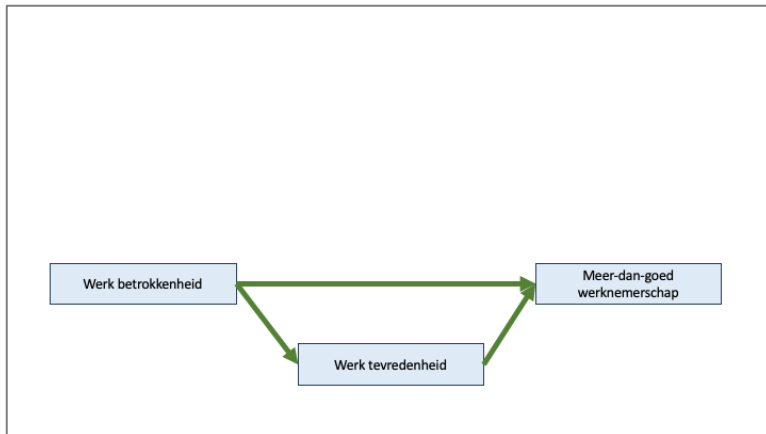


Link 2. Werktevredenheid en mdgw

Werktevredenheid, geeft een positief effect op het mdgw.

Echter let op! De definitie van werktevredenheid is dat:

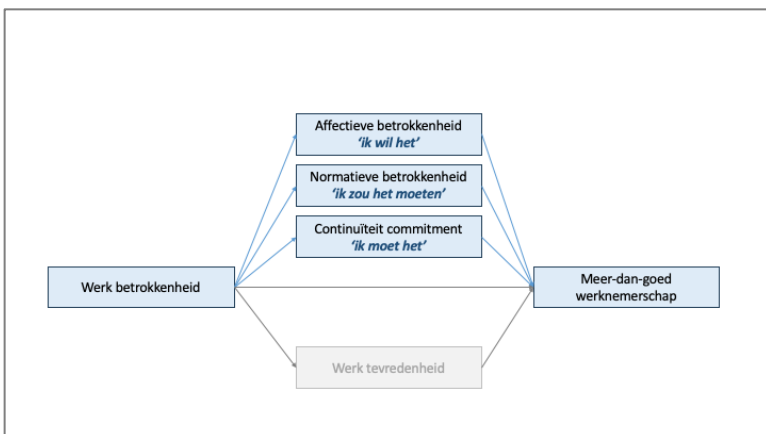
Dit betekent dat het werk leuk is volgens jou, maar dat betekent niet dat je ook verbonden bent met de organisatie.



Link 3. Betrokkenheid/commitment

Er worden in de wetenschap drie onderdelen gezien van commitment. Die zijn

Affectief: dat is dat je iets wil.



Normatief: je vindt dat je iets zou moeten doen.

Continuïteit commitment: je moet het doen omdat je het geld nodig hebt.

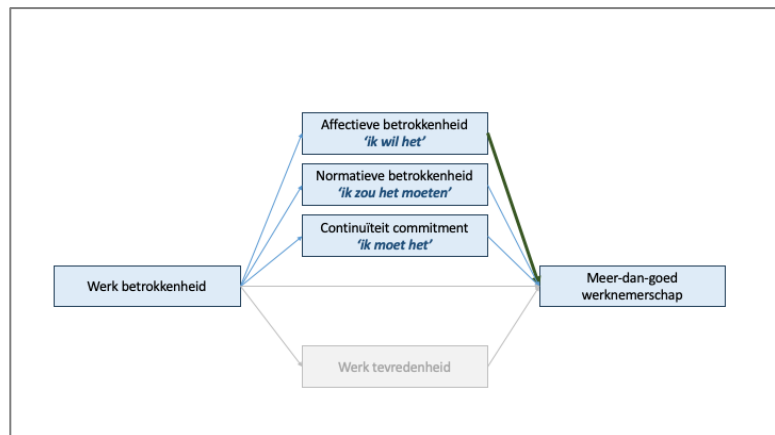
Hier zien we het grootste verband met mdgw.



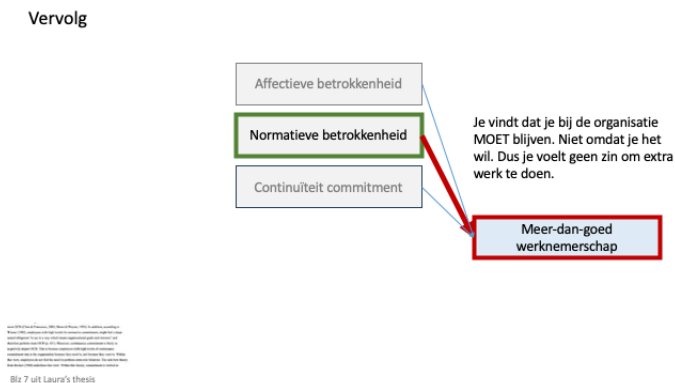
Link 3a. Affectieve betrokkenheid

Affectieve betrokkenheid heeft de grootste impact op mdgw.

Daarom ook dat ik graag het vervolg artikel je onder de aandacht breng. Dat gaat over wat affectieve betrokkenheid is, hoe je daar een verder detail in kan vinden en wat je als werknemer en werkgever ten positieve kan doen.



Link 3b. Normatieve betrokkenheid

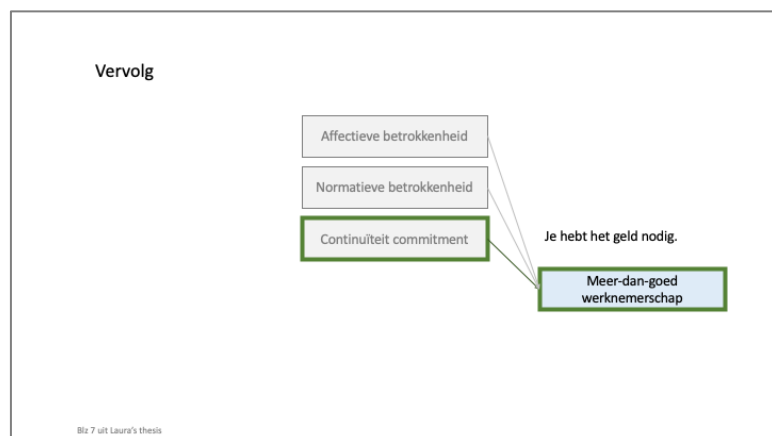


Dat je het 'moet' doen vanuit je normatief besef kan ook een rem zijn iets extra te doen. Wat je hebt een hekel aan het moeten. Plus je zet het af tegen anderen die ook zouden moeten, zoals jij vindt, maar het niet doen. Dan haak je af.

Link 3c. Continuïteit commitment

Tja... als je in een gouden kooi zit, of je start net in je carrière en hebt het geld nodig, dan wil je voorkomen en zal je activiteiten ondernemen om niet ontslagen te worden.

Maar hoe lang gaat dat duren? En welke echte kwaliteit zit in het werk dat deze mensen doen?




Denksel – Zit hier verschil in per generatie?

Niet voor dit artikel, maar om ooit eens verder uit te diepen. Hier alvast een zaadje om in je hoofd te zetten. Iets om over te denken.

Welke van de drie is dominant bij welke generatie?


Affektieve betrokkenheid
Normatieve betrokkenheid
Continuïteits commitment



	Dominante Commitment	'Drijfveer' voor 'meer-dan-goed' medewerkerschap	Hoe ziet hun meer-dan-goed medewerkerschap eruit?
Boomers (1946–1964)	Normatieve Commitment (Moeten)	Plichtsgevoel: "Ik hoor mijn werkgever trouw te zijn."	Met een sterk moreel kompas. Ze zijn de laatsten die de deur dichttrekken, simpelweg omdat dat 'zo hoort'.
Gen X (1965–1980)	Continuance Commitment (Nodig hebben)	Pragmatisme: "Ik heb deze baan nodig voor mijn stabiliteit."	Vaak gericht op efficiëntie en het behouden van hun onafhankelijkheid. Ze doen extra werk als dat hun positie of het resultaat versterkt.
Millennials (1981–1996)	Affectieve Commitment (Willen)	Passie & Connectie: "Ik voel me emotioneel verbonden met de missie."	Laten veel OCB zien (zoals collega's helpen) zolang ze zich gewaardeerd voelen. Valt de emotionele klik weg, dan stopt het extra-rolgedrag direct.
Gen Z (1997–2012)	Affectieve Commitment (Vloeiende)	Waarden-match: "Ik doe mee als het bijdraagt aan een betere wereld."	Deze zijn selectief. Ze zetten zich enorm in voor maatschappelijke doelen binnen het bedrijf, maar zijn minder gevoelig voor 'traditionele' plichtsgetroetheid.

En als we inzoomen op Affectief, hoe heeft men dat dan?

Affektieve betrokkenheid
Normatieve betrokkenheid
Continuïteits commitment



	Bron van Affectieve betrokkenheid	Vertaling naar 'meer-dan-goed' werknemerschap
Boomers (1946–1964)	Betrokkenheid bij de historie en de stabiele reputatie van de organisatie of merk.	Het verdedigen van de goede naam van de organisatie. En het strikt opvolgen van protocollen om de kwaliteit te waarborgen.
Gen X (1965–1980)	Betrokkenheid bij het team en de directe collega's ('mijn clubje') en de vrijheid om het eigen werk in te richten.	Het pragmatisch ondersteunen van directe collega's om samen de klus te klaren, vaak buiten het zicht van het management.
Millennials (1981–1996)	De match tussen persoonlijke waarden en de 'purpose' van het bedrijf. Ze zijn betrokken als ze kunnen groeien.	Het aandragen van innovatieve ideeën, het organiseren van kennisdeling en het verbeteren van de onderlinge samenwerking.
Gen Z (1997–2012)	Betrokkenheid bij een inclusieve cultuur waar ze 'hun hele zelf' kunnen zijn.	Het bewaken van de werk-privébalans van het team en het aanjagen van diversiteit en sociaal-maatschappelijke initiatieven.

En heeft het verschil per cultuur?

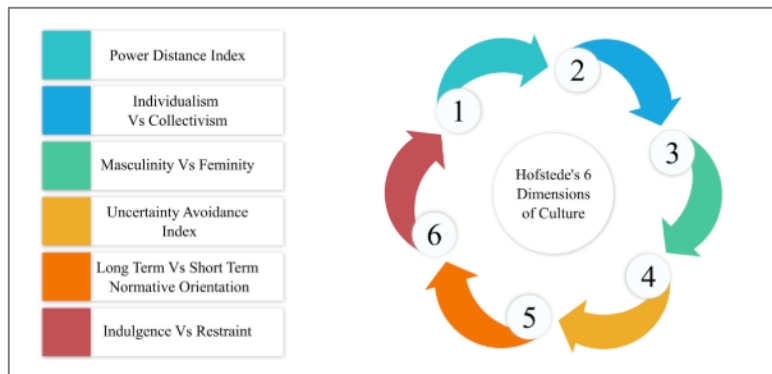
[dit gaat nog verder aangevuld worden]

Bijvoorbeeld met voorbeelden uit mijn Belgische leven.

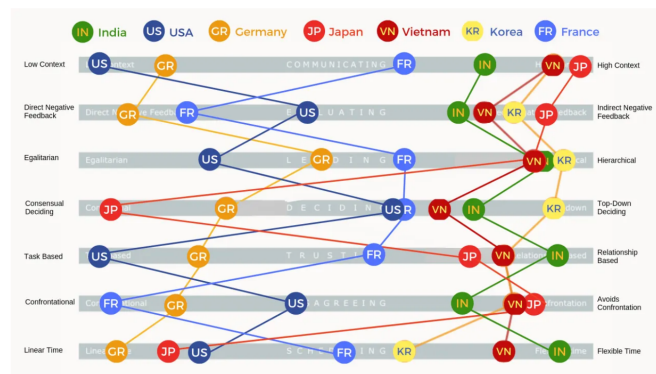
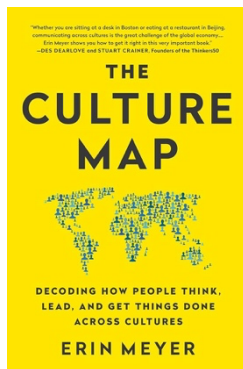
Prof. Geert Hofstede is hier de beroemdste. Als directeur van een taleninstituut die veel mensen een taal en gewoontes van een land leerde, heb ik deze Prof veel gesproken met studenten die uitgezonden werden naar het buitenland gewerkt.

Hij is wereldberoemd geworden met zijn 6 cultuurdimensies. Zijn model is de gouden standaard in het onderwijs en het bedrijfsleven

als het gaat om het begrijpen van verschillen tussen landen. Hoe zou dit passen bij mdgw? We gaan het in de lente van 2026 verder uitzoeken.



Dan hebben van recentere datum, Prof. Erin Meyer. Zij is professor aan INSEAD en schreef een aantal jaar geleden een enorme bestseller die vaak naast het werk van Hofstede wordt gelegd omdat het heel praktisch is voor de moderne werkvloer. Bekendste boek: The Culture Map.



Verder nog

Fons Trompenaars, bekend om zijn model met 7 dimensies.

Saskia Maarse, schrijft ook veel over de Nederlandse (zakelijke) cultuur in relatie tot andere landen, zoals in haar boek Onder de zeespiegel.

Eind



Had je er plezier in dit te lezen? En denk je er wat aan te hebben? Blijf dan zo nu en dan eens terugkomen op mijn website www.gripopjeorganisatie.com

Of neem een gratis abonnement op de updates.

Tot sprekens!

Rudolph Regter