



'Amplitief werken laat mens en organisatie floreeren'

Investeer in menselijk kapitaal, want meer welzijn zorgt voor beter functioneren en daardoor een groter organisatiesucces. Dat is de kern van amplitie, een denk- en werkwijze die Talent College gebruikt bij organisatieontwikkeling. Mede-eigenaar van dit bureau, Ellen van Dieren, over amplitief werken in het HR-vakgebied.

Amplitie is een kernwoord uit de positieve psychologie. Yrenee Koen, oprichter van Talent College, besloot het toe te passen op de ontwikkeling van organisaties en schreef het boek *Werken aan amplitie* (2020, uitgeverij SWP). Dit jaar volgt een whitepaper over amplitief werken aan HR-thema's. Medeauteur Ellen van Dieren signaleert hoe in een snel veranderende, complexe en onvoorspelbare wereld de focus verschuift richting het beter benutten van de potentie van het menselijk kapitaal om als organisatie succesvoller te kunnen zijn: "Je hoeft niet ziek te zijn om beter te worden."

HOE VORMGEVEN?

Tegelijk is dat de uitdaging: veel organisaties willen en zeggen wel dat mensen centraal staan, maar hoe geef je dat vorm? Hoe veranker je dat in het DNA van je organisatie? Kijk naar organisatiedoelstellingen, daagt ze uit: "Zijn die gericht op het voorkomen en oplossen van problemen of op iets bereiken? Neem bijvoorbeeld het HR-thema vitaliteit: richt je je op minder verzuim of op meer gezondheid?" Als een organisatie amplitief werkt, benadrukt ze, investeer je in het versterken van het welzijn en functioneren van mede-

werkers. Dat gaat verder dan risico's voorkomen en fouten herstellen.

AANSLUITEN OP BEHOEFTE

In een amplitieve cultuur ligt de focus op het waarmaken van het groeipotentieel. Daardoor is voortdurende ontwikkeling als het ware ingebakken. "Maar dat is geen kwestie van ergens de knop omzetten", waarschuwt Van Dieren. "Het is geen systeemimplementatie, eerder een olievlek van andere werkwijzen die zich in de organisatie uitbreidt. De rol van HR daarbij is meer strategisch dan een kwestie van 'uitrollen'."

VIER PIJLERS

"Amplitie begint altijd bottom-up", legt Van Dieren het proces uit. "Interventies creëer je dan ook echt samen. Wat heb jij als medewerker nodig en wat kan de organisatie doen om je te faciliteren en motiveren?" Talent College ontwikkelde het amplitiemodel met vier pijlers (gezondheid, bevlogenheid, talentmanagement en werkinrichting) om stap voor stap te komen tot een strategisch beleid voor een ampli-

tieve cultuur. De whitepaper gaat verder in op de aanpak met de methode van waarderend onderzoek.

WERVING WORDT WERVEND

Van Dieren geeft voorbeelden van een amplitieve interventie bij werving en selectie. "Organisaties zoeken mensen die op deze krappe arbeidsmarkt niet of nauwelijks beschikbaar zijn. Ze proberen talenten te werven die precies in het plaatje passen (beschreven in een verouderd functieprofiel) dat een leidinggevende voor ogen heeft. In de veranderde wereld is deze gedachtegang achterhaald en niet toekomstbestendig. Werf en selecteer daarom eens met een talentprofiel", oppert ze. "Geef aan welk resultaat je verwacht en laat kandidaten zelf invullen met welke talenten en op welke wijze ze een bijdrage leveren aan de organisatiedoelstellingen. Daar kun je als organisatie veel verder mee vooruit."

■

‘Wat heb jij
als medewerker nodig
en wat kan de organisatie
doen om je te faciliteren en
motiveren?’

■

TWEEZIJDIGE SOLLICITATIEGESPREKKEN

Vervolgens zijn sollicitatiegesprekken in een amplitieve cultuur tweezijdig, vervolgt Van Dieren. "Vaak is de houding van organisaties nog: wat kun jij voor ons betekenen? Maar de sollicitant heeft diezelfde vraag: wat maakt jou als werkgever voor mij interessant, waarom zou ik hier willen werken? Verkoop niet de functie", adviseert ze, "maar presenteer je als aantrekkelijke werkgever en leer de kandidaat kennen." Als de doelen van de organisatie en die van de kandidaat en zijn persoonlijkheidskenmerken overeenkomen heb je een basis voor een toekomstbestendige match.

DOORLOPEND MATCHEN

In de uitvoering, zo merkt Van Dieren in haar praktijk, betekent amplitie echt anders denken, anders werken, ander leiderschap. In voorgaand voorbeeld raakt het ook de organisatie-inrichting. "Misschien past iemand niet (meer) in een bepaalde functie, maar kan hij wel in projecten bijdragen aan je organisatie. Hoe ga je daarmee om in een vast

TIPS OM AAN AMPLITIE TE WERKEN:

- Haal behoeften op, ga met medewerkers in gesprek
- Stel de vragen, vul antwoorden niet in
- Start met wat je vanuit je rol kunt doen
- Blijf in gesprek en stuur bij

functiehuis of salarisgebouw? Ook een vaste cyclus van functie- en beoordelingsgesprekken past hier niet echt meer bij. In een amplitieve cultuur sluiten groei- en ontwikkelgesprekken beter aan: aan welke doelen wil jij werken, hoe kunnen we jou daarbij helpen? Sommige leidinggeven- den zullen daar best wat scholing bij kunnen gebruiken."

POSITIEVE CULTUUR

Is amplitie bewezen effectief? "Meer welbevinden is lastig te meten", erkent Van Dieren. "Maar als je je beter voelt, beter in je vel zit, dan is je veerkracht waarschijnlijk groter. Dan kun je werkdruk beter aan en functioneer je beter." Ze geeft het voorbeeld van medewerkers die yoga willen en de receptioniste die als yogadocente actief blijkt te zijn: zo benut je het talent van de één voor de behoefte van anderen. "Als je die positieve cultuur weet te creëren en versterken, dan zul je zien dat met je mensen ook je organisatie floreert."

Vanuit die redenering begeleidt Talent College organisaties bij amplitief werken en leidt amplitiedeskundigen op. "Dat kan een HR-professional of teamleider zijn als interne ambassadeur, maar ook een arbodeskundige of een loopbaancoach. Onze missie is het gedachtengoed van amplitie verspreiden", vat Van Dieren samen, "met als doel om het menselijk potentieel en kapitaal van organisaties te optimaliseren."

MEER WETEN?

Schrijf je in voor de gratis masterclass op
7 juli via de NVP website