

Waarom **BANEN** **BETER OP MENSEN** **AAN KUNNEN WORDEN** **GEPAST** dan andersom



Waarom banen beter op mensen aan kunnen worden gepast dan andersom

GABRIËLLE KIEFMANN / 11 FEBRUARI 2020 / NIEUWS

Onlangs verscheen een interessant artikel waarin een professor in organisatiepsychologie tijdens haar benoeming inging op een bekend fenomeen in de arbeidsmarkt: mensen hebben zich te vormen naar een bepaalde baan, in plaats van andersom. Zij stelde een aantal kritische vragen over deze werkwijze en behandelde deze tijdens haar benoeming. In deze blog wil ik dit onderwerp tevens aankaarten: waarom het beter is om banen aan te passen aan mensen en niet andersom.

Het belang van een passende functie

Een slecht tot matig passende baan kan vaak leiden tot stressklachten, ziekteverzuim en algemene ontevredenheid, wat de prestaties van een werknemer niet ten goede komt. Voor zowel werkgever als werknemer is het daarom interessant om op zoek te gaan naar manieren om functies op de werknemer aan te laten sluiten en niet andersom.

Werknemers met een functie die goed aansluit op hun persoonlijke kwaliteiten en interesses zijn over het algemeen sterker gemotiveerd om zichzelf binnen hun vakgebied te ontwikkelen. Ook zijn zij vaak stressbestendiger, beter in staat om met werkdruk om te gaan en komt ziekteverzuim minder voor. Het gevolg? Een tevreden, competente en productieve werknemer.

Hoe laat je de persoonlijke kwaliteiten en eigenschappen van je medewerkers tot recht komen?

Er zijn verschillende manieren om de functie van een werknemer wat bij te schaven en aan te scherpen om deze beter bij hem of haar te laten passen. De manier waarop je dit als werkgever kunt doen, is afhankelijk van het stadium waarin de werknemer zich op dat moment bevindt.

De wervingsprocedure

Organisaties kunnen het eerdergenoemde ideaalbeeld van een tevreden en productief talent in de hand werken door bij de wervingsprocedure al te kijken naar de persoonlijke kwaliteiten van een kandidaat. Niet alleen de kwaliteiten die vereist zijn voor de functie waar hij of zij naar solliciteert, maar ook naar andere kwaliteiten die mogelijk waardevol kunnen zijn als de functie lichtelijk wordt aangepast.

Tijdens de stap die voorafgaat aan het starten van wervingsactiviteiten kan het als werkgever waardevol zijn om eens goed te kijken naar het huidige team. Welke kwaliteiten zijn goed vertegenwoordigd onder de werknemers en welke kwaliteiten ontbreken nog? Wanneer specifiek wordt geworven op mensen die bepaalde kwaliteiten van zichzelf al bezitten dient het tonen van die kwaliteiten te worden gestimuleerd tijdens de inwerkprocedure. Zo kan worden voorkomen dat een medewerker zich alsnog te veel aan de organisatie en de rest van het team probeert aan te passen.

Huidige werknemers

De mogelijkheden om een functie op een werknemer aan te passen beperken zich niet tot de sollicitatieprocedure. Ook bij de huidige medewerkers kan de functie (lichtelijk) worden aangepast. Ga eens met je werknemer of je werkgever in gesprek hierover. Als werknemer weet je zelf waarschijnlijk wel onder welke omstandigheden je het best presteert. Misschien ben je een ochtendmens en begin je je werkdag daardoor liever wat eerder als dat mogelijk is. Misschien heb je een talentknobbel die je graag verder ontwikkelt. Misschien ben je communicatief zeer vaardig, maar kun je die skills niet voldoende inzetten in je huidige functie. Samen met je werkgever zou je op zoek kunnen gaan naar aanpassingen die ervoor zorgen dat jij je werk beter en met meer plezier kunt doen.

Helemaal interessant is het als meerdere werknemers betrokken zijn in zo'n proces. Een collega die een hekel heeft aan bellen staat deze klus waarschijnlijk graag aan jou af en neemt een klus die niet goed bij jou past graag van je over. De mogelijkheden zijn eindeloos.

Hoe achterhaal je verborgen kwaliteiten bij jezelf of je werknemers?

Het ontdekken van de talenten, kwaliteiten en vaardigheden die ervoor zorgen dat jij of je werknemers beter kunnen functioneren en meer plezier uit hun werk halen, kan een hele klus zijn. Soms worden kwaliteiten die erg waardevol kunnen zijn compleet over het hoofd gezien, puur doordat iemand zelf niet inziet dat deze binnen zijn of haar functie kunnen worden ingezet.

Een snelle, eenvoudige en effectieve manier om de talenten, kwaliteiten en drijfveren van jezelf of van je medewerkers te achterhalen, is het uitvoeren van een TMA Talentanalyse. Deze analyse kan op een moment naar keuze op de computer worden gemaakt en neemt ongeveer een uur in beslag. De resultaten krijg je vervolgens in de vorm van een rapport waarmee je inzicht krijgt in je motivatie, de gebieden waarin jouw talenten liggen en de valkuilen die je tegen kunt komen.

Lijkt het je interessant om zelf een TMA Talentanalyse te doen of om de analyse aan te vragen voor je team? Ik ben gecertificeerd in het aanbieden van en het werken met deze testmethode en help jou of je organisatie hier graag mee verder. Neem gerust contact met me op!

Bron: www.personeelsnet.nl/bericht/prof-van-woerkom-banen-aanpassen-aan-de-mens-in-plaats-van-andersom

