



28 januari 2020 07:10

Prof. van Woerkom: 'Banen aanpassen aan de mens, in plaats van andersom'

Wanneer er een vacature vrijkomt, gaan we op zoek naar een kandidaat die goed op die plek 'past'. Maar is dat eigenlijk wel de beste manier om gebruik te maken van talenten? Professor Marianne van Woerkom vraagt zich af waarom banen al bestaan, nog voordat we de kwaliteiten kennen van de mensen die deze banen gaan vervullen? Zij stelt dat veel organisaties slechts oog hebben voor de talenten van 5-10% van hun medewerkers en dat mensen genegeerd worden die van 'de gouden standaard' afwijken.

[Prof. dr. Marianne van Woerkom](#) aanvaardde 24 januari, op de Erasmus Universiteit Rotterdam, de leerstoel Positieve Organisatie Psychologie. Zij sprak daar haar de oratie uit waarin zij stelt dat organisaties meer kunnen doen voor de ontwikkeling van medewerkers. Door gebruik te maken van hun sterke punten, ervaren zijn minder werkdruk en gaat het ziekteverzuim bovendien omlaag.

Positieve uitzonderingen

Mensen zijn voorgeprogrammeerd om meer aandacht te besteden aan negatieve informatie dan aan positieve informatie. Hoewel dit vaak heel nuttig is, betekent dit ook dat we hiermee kansen laten liggen om ons welbevinden te verhogen. Door ons welbevinden tijdens het werk een tijdje systematisch bij te houden, kunnen we erachter komen wat hierin de positieve uitzonderingen zijn, stelt Van Woerkom.

"Iemand kan bijvoorbeeld fluitend naar huis fietsen nadat zij een prettig gesprek met een klant heeft gehad, waarin beide partijen 'met de benen op tafel' hebben kunnen brainstormen over toekomstige verbeteringen in een product. Door juist deze positieve uitzonderingen te analyseren, kunnen we onze sterke punten op het spoor komen. In het bovengenoemde voorbeeld kan iemand er hierdoor erachter komen dat creativiteit en teamwork haar sterke punten zijn."

Sterke punten en welbevinden

Uit onderzoek blijkt dat mensen die hun sterke punten kunnen toepassen in hun werk, beter met werkdruk kunnen omgaan. Hierdoor verzuimen zij minder vaak en leveren zij beter werk af. Ook blijken zij meer initiatieven te nemen in hun eigen ontwikkeling. Doordat organisaties en banen tegenwoordig snel veranderen, zijn organisaties steeds meer afhankelijk van deze zelfgestuurde leeractiviteiten van medewerkers.

Werkgevers moeten daarom hun focus verleggen van beschikbare taken naar aanwezige talenten binnen de organisatie.

Dit kan de werkgever doen

- Organisaties moeten hun medewerkers ondersteunen bij het ontdekken, gebruiken en ontwikkelen van hun sterke punten.
- Bij de werving van nieuw personeel is het bijvoorbeeld nuttig om te analyseren welke kwaliteiten nog in het team ontbreken.
- Inwerkprogramma's voor nieuwe medewerkers moeten er niet alleen op gericht zijn dat de nieuwe medewerker zich gaat aanpassen aan de organisatie, maar moeten nieuwkomers juist stimuleren om hun unieke kwaliteiten aan collega's te laten zien.
- Leidinggevendenden kunnen in functioneringsgesprekken samen met hun medewerkers analyseren op welke momenten zij optimaal presteren.
- Organisaties kunnen ook stimuleren dat medewerkers gaan job craften waarbij de medewerker zelf haar/zijn functie beter vormgeeft, zodat het werk beter aansluit op persoonlijke behoeftes en sterke kanten. Dit kan door of door taken uit te ruilen met een collega, of door kleine aanpassingen te maken in hun baan, waardoor deze beter bij hun kwaliteiten gaat passen.